DISCREMINACION CONTRA LA MUJER PARA OCUPAR POSICIONES GERENCIALES DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA

LUIS ENRIQUE GONZALEZ VEGA

COLEGIO UNIVERSITARIO DE CAYEY, 1989

DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER PARA OCUPAR POSICIONES GERENCIALES DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA

LUIS ENRIQUE GONZALEZ VEGA

COLEGIO UNIVERSITARIO DE CAYEY, 1989

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS

CAPITULO I

TRASFONDO Y PRESENTACION DEL PROBLEMA

a) *Descripción del Problema*

Este estudio pretende investigar la participación que ha logrado tener la mujer dentro de nuestra sociedad laboral y las leyes reglamentarias que le han concedido una segura igualdad y respeto a los derechos que como ciudadano posee.

Existen en Puerto Rico varias leyes vigentes que prohíben discrimen por razón de sexo. Esta última palabra cubre un gran rango de posibilidades.

A través del siglo, sobre todo durante la revolución sexual los derechos legales de la mujer han sido definidos y redefinidos así como fuere necesario para expandir la oportunidad de igualdad. Esto se debe más bien a la participación de un entusiasta movimiento feminista que poco a poco pero efectivamente ha logrado estos cambios tan positivos.

Se ha observado que aquellas mujeres que por necesidad o gusto han logrado posiciones o trabajos lucrativos se han encontrado con un mercado de empleos lleno de prejuicios.

Las batallas y logros contra el discrimen por sexo están primordialmente centralizadas en eliminar el discrimen contra las mujeres. El resultado ha sido beneficioso para ambos sexos ya que se ha garantizado sus derechos como seres humanos contra un trato abusivo, discriminatorio y arbitrario.

Esta legislación protege a hombres y mujeres por igual, ya sea en la empresa pública o privada, a empleados como a solicitantes y a miembros o solicitantes de membresía de uniones laborales.

Bajo esta ley el patrono no puede negarse a contratar o promover o despedir a una empleada basado en sus características generales, su estereotipo o preferencia de sus clientes o colaboradores. No puede tampoco negarse al contrato en base a que haya que instalar facilidades sanitarias separadas o por condiciones de un posible aborto, parto dificultuoso o nacimiento de un hijo.

Los derechos civiles y humanos y los movimientos feministas en los E.U. y P.R. son los mayores contribuyentes de crear y desarrollar el concepto del derecho de trabajar con dignidad, justicia e igualdad desde la década de los 70. Además, es ilegal el discriminar en relación a la clasificación del empleado, compensaciones, entrenamiento y otros beneficios y condiciones de empleo en base al sexo del empleado.

La mayoría de casos de discrimen por sexo se basa en la estereotipacipación del hombre o la mujer lo cual tiene efecto directo en la segregación de trabajos en base al sexo.

Por ejemplo, mientras que el trabajo secretarial es relacionado con mujeres, los segundos turnos y empleos en la construcción están asociados con el hombre. Otro ejemplo está basado en roles sociales: Las mujeres están asignadas a la crianza de los niños y no el hombre. Esto limita el empleo a mujeres casadas con hijos. Siempre y cuando el sexo sea el factor en la aplicación de una ley o sea el factor determinante en una acción a tomar se dice que ocurre discrimen por sexo.

La mujer representa 1/3 parte de la fuerza laboral de Puerto Rico, generalmente en empleos de servicios. Han penetrado en campos profesionales y técnicos (dominadas por los hombres) pero sus probabilidades de promoción a posiciones de mayor rango son casi nulas.

Es cierto que han ocurrido cambios sociales y reconocimiento de derechos lo que promueve una mejor distribución y balance de poderes, pero esto no quiere decir que las mujeres no abandonen el empuje en sus trabajos y la casa par así requerir y hacer respetar sus derechos.

El discrimen es obstáculo de la igualdad y justicia, amenaza la productividad y eficiencia y el desarrollo y estabilidad organizacional.

"No abogamos pues por una liberación femenina, sino por una liberación humana en que todos los seres funciones en base a su igualdad como seres humanos y no a sus diferencias por razón de sexo". Pronunciamiento de la Lcda. Eliadis Orsini de Yegros.

b) *Presentación del problema*

¿Existe o no discriminación contra la mujer para ocupar posiciones gerenciales dentro de la empresa privada?

c) *Hipótesis del problema*

Sí. Existe discriminación contra la mujer para ocupar posiciones gerenciales dentro de la empresa.

d) *Importancia del estudio*

Es sumamente importante estudiar la discriminación que existe contra la mujer teniendo en cuenta que el trabajo que la mujer realiza es tan o más eficiente que el hombre. Existen leyes que protegen a la mujer sobre éste aspecto, pero esto no asegura que las mismas sean cumplidas.

En muchas ocasiones existe la falta de conocimiento sobre la leyes que prohiben esta discriminación, lo que permite que se cômetan actos de discriminación contra la mujer.

"Debemos reconocer con franqueza que la brecha entre la aceptación formal (de los principios de igualdad entre hombres y mujeres) y la aplicación práctica sigue siendo muy grande." - Kurl Waldheim - 1974

Vivimos en un mundo donde la mujer se ha desarrollado en campos que antes eran practicamente exclusivos para hombres tales como Ingeniería, Eléctronica, Mecánica, etc.

Esto es evidencia de que la mujer ya no está limitada al trabajo del hogar o aquel trabajo de oficina estrictamente sino que ya ha buscado un amplio desarrollo.

Debemos por tanto reconocer que la participación de la mujer en los procesos sociales, políticos y económicos de nuestro pais ha sido un factor indispensable para fomentar el adelanto y bienestar de los pueblos.

Si aun más sabemos a plenitud que las mujeres constituyen más de la mitad de la humanidad e históricamente no se les han brindado igualdad de oportunidades para desarrollar sus capacidades. No debemos olvidar que aunque en este trabajo de investigación se le dará especial atención al caso de Puerto Rico esto es un problema de carácter mundial.

Las Naciones Unidas declara el año 1975 como año Internacional de la Mujer. Se reconoce que el mundo está desperdiciando el talento y las capacidades que la mujer posee.

Cabe señalar que la participación de la mujer en posiciones gerenciales ha sido siempre cuestionada, basado este hecho básicamente en el esteriotipo que se ha creado de la mujer. La mujer ha sido vista como la persona que tiene unas responsabilidades asignadas desde hace mucho tiempo, tales como: ama de casa (ser la responsable de la realización de los trabajos del hogar), y criar a los hijos. Sin embargo, no se le reconoce la capacidad que como cualquier hombre posee para realizar funciones de gran importancia dentro de una empresa.

d) *Importancia del Estudio (Cont.)*

"La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podría establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana." - Carta de derechos

e) *Definiciones de términos:*

1. *Discriminación - acción de discriminar*
   Discriminar - diferenciar, discernir, distinguir, apreciar dos cosas como distintas (no la misma) o como desiguales. Específicamente dar trato de inferioridad en una colectividad a ciertos miembros de ella por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

2. *Empresa Privada - unidad económica constituida legalmente para la realización de beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios, en la que el capital es aportado y poseído por individuos particulares. Aunque desde el punto de vista jurídico la organización de la empresa puede adoptar diversas modalidades el alcance de su significación económica deriva del hecho de constituir las empresas privadas una parte importante de la base estructural sobre la cual se asientan las actividades económicas en los países de economía de mercado.*

3. *Posiciones Gerenciales - Posición que ocupa un individuo de carácter administrativo dentro de una empresa.*

f) *Limitación del estudio*

Entre las limitaciones que he encontrado en la realización de mi estudio debe señalarse las siguientes:

1. *El hecho de que aunque existen muchas mujeres que en algún momento han experimentado ser víctimas de discriminación por sexo la misma evita ser señalado, ya sea por temor a perder su empleo o a que se tomen represalías en su contra.*

2. *Tiempo*

CAPITULO II

DISCUSION DE LITERATURA RELEVANTE

GUIAS SOBRE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO:
Sección 1604

Sección 1604.1: <u>Principios Generales</u>

a) Las referencias a "patrono" o "patronos" en la parte 1604, señala principios que se aplican no sólo a patronos, sino también a organizaciones laborales y a las agencias de empleo hasta donde sus acciones o falta de acción pueda afectar adversamente a las oportunidades de empleo.

b) Hasta donde las opiniones expresadas en pronunciamientos anteriores de la Comisión son inconsistentes con las opiniones expresadas aquí, tales opiniones anteriores están revocadas sobre una base de caso por caso.

Sección 1604.2 "<u>El sexo como una cualificación Ocupacional Bonafide</u>"

a) La comisión cree que una excepción a la cualificación ocupacional bonafide con respecto al sexo debe ser intrepetada estrechamente. Los rótulos o etiquetas "empleos para hombres" y "empleo para mujeres" tienden a negarles oportunidades de empleo innecesariamente a un sexo o el otro.

(1) La Comisión encontrará que las siguientes situaciones no justifican la aplicación de una excepción ocupacional bonafide:

i) rehusar darle empleo a una mujer por su sexo, basado sobre las asunciones de las características comparativas de empleo de las mujeres en general. Por ejemplo, la asunción de que la tasa de cambio entre mujeres es más ataque entre los hombres.

ii) rehusar emplear a un individuo por las caracterizaciones de estereotipo de los sexos. Tales estereotipos incluyen por ejemplo: ensamblar equipos complicados, que las mujeres están menos capacitados para ser vendedora agresivas.

iii) rehusar emplear a un individuo por las preferencias de compañeros de trabajo, el patrono, clientes, excepto como esté cubierto específicamente en el subpárrafo 2 de este párrafo.

(2) Donde sea necesario para propósitos de la autenticidad la Comisión consideraría el sexo como una cualificación ocupacional bonafide, ejemplo: un actor o actriz.

b) Efecto de legislación de empleo estatal orientada al sexo:

(1) Muchos estados han establecidos leyes o reglamentos administrativos con respecto al empleo de mujeres. Entre estas leyes están

aquellas que prohiben o limitan el empleo de mujeres, (ejemplo: empleo de mujeres en ciertas ocupaciones, en trabajo que requieren levantar o cargar pesos que exceden ciertos límites, durante ciertas horas de la noche, por más de un número específico de horas, por día o por semana y por ciertos períodos de tiempos antes y después del parto. La Comisión ha encontrado que tales, leyes no toman en cuenta las capacidades preferencias y habilidades de mujeres individuales y por lo tanto discriminan en base al sexo. La Comisión ha excluido que tales leyes y reglamentos están en conflictos con y están dominados por el Título VII de la ley de Derechos Civiles de 1964.

(2) La Comisión ha concluido que las leyes y reglamentos estatales que discriminan en base al sexo con respecto al empleo de menores, están en conflicto con y son dominados por el Título VII hasta el grado que tales leyes son más restrictivas para un sexo.

(3) Un número de estados requieren que el sueldo mínimo y "overtime" se provea para empleados. Se considerará que un patrono ha estado envuelto en práctica ilegal de empleo sí:

i) se rehusa a emplear o afectar adversamente las oportunidades de empleo de solicitantes de mujeres o empleadas para evitar el pago de sueldo mínimo u "overtime" requerido por una ley del estado.

ii) No provee los mismos beneficicios para empleados hombres.

Sección 1604.2 *"El sexo como una cualificación Ocupacional Bonafide"*
(Cont.)

(4) Con respecto a otras leyes de empleo sobre sexo, tales como aquellos que requieren períodos de discurso o almuerzo especiales o facilidades físicas especiales para mujeres la provisión de estos beneficios a un sexo solamente será una violación del Título VII; un patrono estará violando sí:

i) se rehusa emplear o de otra manera afecta adversamente las oportunidades de empleo del solicitantes mujeres o empleadas para poder evitar la provisión de tales beneficios.

ii) no le provee los mismos beneficios a los empleados hombres. Si el patrono puede probar que la necesidad del negocio sobrepasa el proveer beneficios tanto para hombres como mujeres, entonces esa ley del estado está en conflicto con y es sobrepasada por el título VII con respecto a este patrono. En ésta situación, el patrono no proveerá tales beneficios para ningúno de los dos sexos.

(5) Algunos estados requieren que baños separados se provean para empleados de cada sexo. Cualquier patrono que se rehuse a emplear o afecte adversamente las oportunidades de empleo de solicitantes o empleados para poder evitar la provisión de tales baños para personas de ese sexo estará en violación de la ley.

Sec. 1604.3 *<u>Líneas Separadas De Progresión Para Sistemas De Categoría</u>*

a) *Es una práctica ilegal de empleo clasificar un trabajo como "masculino" o "femenino" o mantener líneas separadas, basadas sobre el sexo donde ésto afectaría adversamente a cualquier empleado a menos que el sexo sea una cualificación bonafide para ese trabajo. De acuerdo a ésto, las prácticas de empleo son ilegales si arbitrariamente clasifican empleos para que:*

1. *Se le prohiba a una mujer solicitar un empleo que se clasifica "masculino" o para un trabajo en una línea "masculina" de progreso y viceversa.*

b. *Un sistema de categoría o línea de progreso que hace distinción entre trabajos "livianos" y "pesados" constituye una práctica ilegal de empleo si opera como una forma disfrazada de clasificación por sexo o crea obstáculos irrazonables para el avance de miembros de cualquier de los sexos a trabajos que se esperaría que los miembros de ese sexo podrían desempeñar.*

Sec. 1604.4 *<u>Discriminación Contra Mujeres Casadas</u>*

a) *La Comisión ha determinado que una ley del patrono que prohibe o restringe el empleo de mujeres casadas y que no se aplica a hombres casados es una discriminación basada en sexo prohibida por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles.*

Sec. 1604.5 *<u>Anuncios de Oportunidades de Empleo</u>*

a) *Es una violación del Título VII que un clasificado de empleo indique una preferencia, limitación, especificación o discriminación basada en sexo a menos que el sexo sea una cualificación bonafide para el empleo en particular.*

Sec. 1604.6 *Agencias de Empleo*

a) *La sec. 703 (b) de la Ley de Derechos Civiles señala específicamente que será ilegal que una agencia de empleo discrimine contra cualquier individuo por razón de sexo. La Comisión ha determinado que las agencias privadas de empleo que tratan exclusivamente con un sexo están envueltas en una práctica ilegal de empleo, excepto al grado que tal agencia limiten sus servicios de proveer empleados particulares para los cuales el sexo es una cualificación bonafide.*

b) *Una agencia de empleos que reciba una orden de trabajo que contenga una especificación de sexo ilegal compartirá responsabilidad con el patrono que pone la orden de empleo si la agencia llena la orden sabiendo que la especificación de sexo no está basada sobre una cualificación ocupacional bonafide.*

Sin embargo, una agencia de empleo no estará en violación de la ley sin importar la determinación con respecto al patrono si la agencia no tiene razón para creer que la pretención de un patrono de cualificaciones ocupacionales bonafides está sin substancia y la agencia hace y mantiene un informe escrito disponible a la Comisión de cada tal orden de empleo.

c) *Es responsabilidad de las agencias de empleos de mantenerse informados con respecto a las opiniones y decisiones de la Comisión sobre la discriminación sexual.*

Sec. 1604.7 *Preguntas Pre-Empleo Con Respecto Al Sexo*

a) *Una pregunta pre-empleo puede preguntar; masculino, femenino o Mr., Mrs., Miss, siempre y cuando la pregunta se haga de buena fé para propósitos no discriminatorios. Cualquier pregunta en conexión al posible empleo que expresa directa o indirectamente cualquier limitación, especificación o discriminación con respecto al sexo será ilegal a menos que esté basada sobre una cualificación ocupacional bonafide.*

Sec. 1604.8 *<u>Relación Del Título VII A La Ley De Igual Paga</u>*

a) *El espacio cubierto que trata sobre las prohibiciones contra la discriminación basadas sobre sexo contenidas en el Título VII es co-extensivo con las otras prohibiciones contenidas en el Título VII y no está limitada por la sección 703 (h) a aquellos empleados cubiertos por la Ley de Normas Justas de Trabajo.*

b) *Por virtud de la sec. 703 (h) una defensa basada sobre la Ley de Igual Paga puede ser utilizada en un proceso bajo el Título VII.*

c) *Donde tal defensa se utiliza, la Comisión le dará consideración apropiada a las interpretaciones del Administrador, División de Sueldo y Hora, Departamento del Trabajo, pero no está obligada por las mismas.*

Sec. 1604.9 *<u>Beneficios Marginales</u>*

a) *"Beneficios Marginales" utilizados aquí, incluyen beneficios médicos hospitalarios por accidente, seguros de vida y beneficios de retiro, participación de ganancias y planes de bonos, licencias y otros términos, condiciones y privilegios de empleo.*

b) *Será ilegal que un patrono discrimine entre hombres y mujeres con respecto a los beneficios marginales.*

c) *Donde un patrono tiene como condición que los beneficios disponibles a empleados y sus esposos(a) y familias sea "jefe de familia" o "devengador principal de salario" en la unidad familiar, los beneficios tienden a estar disponibles solamente a empleados masculinos y sus familias. Debido al hecho que tal condicionamiento afecta de forma discriminatoria los derechos de empleadas mujeres y que "jefe de familia" y "devengador principal de salario" no guardan relación al desempeño del trabajado los beneficios que están condicionados de ésta manera serán considerados una violación prima*

facie (de validez o credibilidad) de las prohibiciones contra la discriminación contra el sexo contenidos en la Ley.

d) *Será una práctica ilegal de empleo que un patrono haga disponible beneficios para las esposas y familias de empleados hombres donde los mismos beneficios no están disponibles para los esposos y familias de empleados mujeres; o de hacer disponibles beneficios a los esposos de empleados mujeres que no están disponibles para empleados hombres. Un ejemplo es una situación donde las esposas de empleados hombres reciben beneficios de maternidad mientras que las empleadas mujeres no reciben tal beneficio.*

e) *No será una defensa bajo el Título VII una alegación de discriminación sexual en beneficios que el costo de tales beneficios es mayor con respecto a un sexo que al otro.*

f) *Será una práctica ilegal que un patrono tenga un plan de pensión o retiro que establece edades opcionales o compulsorias de retiro diferentes basadas sobre sexo, o que diferencia en cuanto a los beneficios en base al sexo.*

Sec. 1604.10 ***Políticas de Empleo Relacionadas al Embarazo y al Parto***

a) *Una política de empleo escrita o no escrita o una práctica que excluye de empleo solicitantes o empleados por razón de embarazo está en violación prima facie del Título VII.*

b) *Incapacidades causadas o relacionadas al embarazo, aborto (accidental o intencional), parto y recuperación de éstos son, para propósitos de trabajo, incapacidades temporeras y deben ser tratadas como tales bajo cualquier seguro de salud o incapacidad temporera o plan de licencia políticas escritas o no escritas y prácticas de empleo que envuelvan ascento tales como el comienzo y duración de licencia, la*

disponibilidad de extensiones, la acumulación de categoría y otros beneficios y privilegios, reponer al empleo y paga bajo cualquier seguro de salud o incapacidad temporera o plan de licencia por enfermedad formal o informal será aplicada a la incapacidad debida al embarazo o parte sobre los mismos términos y condiciones según se aplican a otras incapacidades temporeras.

c) *Donde la terminación de un empleado que está incapacitado temporeramente es causada por una política de empleo bajo el cual la licencia disponible es insuficiente o no existe, tal determinación viola la ley si tiene un impacto disparejo sobre los empleados de un sexo y no está justificada por la necesidad del negocio o compañía.*

LEY CONTRA DISCRIMINACION POR RAZON DE EMBARAZO

La ley contra discriminación por razón de embarazo es una enmienda al Título VII de la ley de Derechos Civiles de 1964, que prohibe entre otras cosas, discriminación en el empleo por razón de sexo. Esta ley establece claramente que el discrimen por embarazo, parto o condiciones médicas relacionados, constituye discriminación sexual ilegal bajo el Título VII. El principio básico de la ley es que las mujeres afectadas por embarazo y condiciones relacionadas tienen que ser tratadas igual a otros solicitantes y empleados en base a su habilidad o inhabilidad de trabajar.

Contratación de Empleo

Las guías establecen que un patrono no puede negarse o contratar para empleo a una mujer por su condición relacionada al embarazo, siempre y cuando tenga la habilidad de cumplir con las funciones más importantes del empleo. Tampoco puede negarse a emplearla por su prejuicio contra las mujeres embarazadas o por el prejuicio de los demás empleados.

Seguro de Salud

Cualquier seguro que provee un patrono tiene que cubrir gastos por condiciones relacionadas al embarazo sobre la misma base que gastos por otras condiciones. Sin embargo, no se requiere pagar los gastos de abortos, excepto cuando la vida de la madre estuviera en peligro si se llevara el embarazo hasta el final o cuando surgen complicaciones médicas al hacer el aborto.

Los gastos por embarazo deben ser reembolzados de la misma manera que para otros gastos médicos. Las cantidades pagadas por los gastos de embarazo o condiciones relacionadas tienen que estar limitadas al mismo límite que los gastos para otras condiciones. Si un plan médico excluye el pago de beneficios por cualquier condición que exista al momento que se hace efectivo, se pueden negar los beneficios para gastos médicos que surjan de un embarazo que exista al momento que se utiliza el plan.

Embarazo y Licencia por Maternidad

Un patrono no podrá señalar las condiciones relacionadas con el embarazo para procedimientos especiales para determinar la habilidad de un empleado. Sin embargo, un patrono sí puede utilizar cualquier procedimiento utilizado para determinar la habilidad de todos los empleados.

Un patrono está obligado a tratar a una empleada que temporeramente no puede desempeñar las funciones de su trabajo por su condición de embarazo de la misma manera que trata a los demás empleados que temporeramente no pueden trabajar. A un empleado se le tiene que permitir trabajar en todo momento durante el embarazo cuando pueda desempeñar su trabajo. Si una empleada ha estado ausente del trabajo como resultado de una condición relacionada con el embarazo y se recupera, su patrono no podrá obligarla a permanecer ausente hasta que haya nacido el bebé.

Beneficios Marginales

Un patrono no podrá limitar los beneficios para condiciones relacionadas al embarazo a empleadas casadas. Además, si un patrono tiene una fuerza trabajadora o clasificación compuesta sólo de mujeres, el patrono tiene que proveer beneficios para condiciones relacionadas con el embarazo si se proveen para otras condiciones.

Si un patrono le provee beneficios a empleados con licencia tiene que proveer los mismos beneficios para aquellas que tengan licencia por maternidad.

Derecho de Regresar al Trabajo

A menos que la empleada que tenga licencia por maternidad le ha informado al patrono que no tiene intenciones de regresar al trabajo, su trabajo tiene que permanecer abierto para que ella vuelva al igual que se permanecen abierto para empleados que tengan licencia por enfermedad u otras razones.

Cuidado de Niños

Aunque licencia por cuidado de niños no está cubierta por la ley de Discriminación por Embarazo, los principios del Título VII requerirían que licencia para propósitos de cuido de niños sea concedida al igual que para otros empleados por razones no médicas. Por ejemplo; si se le concede una licencia sin salario a un empleado por razón de estudios o viaje, que no se relaciona con el empleo, el mismo tipo de licencia se le tiene que conceder a aquellas que desean permanecer con licencia para poder cuidar al infante, aunque estén médicamente capacitadas para trabajar.

LAS LEYES DE PUERTO RICO QUE GOBIERNAN LOS PREJUICIOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

LEYES LOCALES

Constitución del ELA - *La primera sección de nuestra Carta de Derechos dictamina que no debe existir discrimen o desigualdad por razón de raza, sexo, religión, posición u origen social o por creencias políticas o religiosas.*

Acta No. 100 (6-30-59 enmendada) - *Su propósito es proteger empleados y solicitantes de empleos contra discrimen por parte del patrono o uniones en el empleo y oportunidades de entrenamiento por motivo de raza, sexo, religión, política, posición u origen social. (Ver Anejo)*

Acta No. 3 (19432 enmendada) - *El patrono tiene que asegurarle a empleadas embarazadas ausencia por enfermedad con 1/2 paga por un período de 8 semanas. La madre puede solicitar el regresar a su trabajo 2 semanas luego del parto si hay evidencia médica de que puede ejercer su trabajo. Se sobrentiende que la madre renuncia al período de descanso que le otorga la ley.*

Acta 69 (7-6-85) - *Exige a patronos públicos y privados, organizaciones laborales y agencias de empleo, el cumplimiento de igualdad de derecho al trabajo. Prohíbe el discrimen por razón de sexo. (Ver Anejo)*

LEYES FEDERALES

Título VII del Acta de Derechos Civiles (1964) - *Prohíbe discrimen por motivo de sexo, raza, color, religión o nacionalidad. Cubre todos los términos y condiciones de empleo. Responsabiliza al patrono por algún discrimen ocurrido en su organización. Aplica a patronos con 15 o más empleados. (Ver Anejo)*

Discrimen por Edad (Acta del 1967) - *Prohíbe el discrimen por razón de edad en individuos con hasta 40 años. Esta acta cubre a los empleados que están cubiertos por el Título VII (ver arriba).*

Acta de Igualdad de Pago - *Prohíbe diferenciales de pago en base al sexo. Cubre los empleados cubiertos por el "Fair Labor Standard Act" del cual es parte. También aplica a ejecutivos, profesionales y empleados administrativos en adición a agentes de ventas.*

Sección 503 del Acta de Rehabilitación - *Requiere que cualquier patrono con un contrato federal de $2,500.00 o más debe ejercer acción positiva para emplear o promover empleados físicamente incapacitados y elegibles. Esto debe ir documentado en un programa de acción afirmativa para individuos incapacitados.*

Sección 402 del Acta para Veteranos (1984) - *Sostiene el compromiso del patrono de emplear o promover veteranos capacitados. Exige que estos datos se guarden en un record.*

Orden Ejecutiva 11245 Actualizada por Orden Ejecutiva 11375 (1967) - *Cubre con pocas exepciones con contratos gubernamentales o subcontratos. Aplica a contratistas y sub-contratistas en el área de construcción en proyectos financiados por completo o en parte por el gobierno federal. Requiere que en los contratos exista una cláusula que prohiba el discrimen. A contratistas mayores se les exige también un Programa de Acción Afirmativa por escrito para el empleo de los grupos protegidos.*

UNIDAD DE ANTIDISCRIMEN

Las personas perjudicadas pueden acudir a la unidad de antidiscrimen (ADU) del Depto. del Trabajo y Recursos Humanos quien es el responsable por el cumplimiento de la Ley 100 del 6-30-59 y de la Ley 69 (7-6-85) y es una agencia delegada de la EEOC.

Desde su creación en 1975, la ADU ha recibido y procesado querellas de diferentes tipos de discrimen. En estos años se ha notado que el número de querellas relacionadas con discrimen sexo se han duplicado; los número de casos por este tipo de discrimen sobrepasa por mucho los otros casos relacionados con discrimen. En el último año fiscal (1986) se reportaron 71 de discrimen por sexo. De éstos 31 eran por hostigamiento sexual, 12 por embarazo y el resto por prejuicios sexuales.

ENTREVISTA CON LA LCDA. CARMEN ANA LUGO FOURNIER

1. *¿Dónde entiende usted se le ha hecho más díficil desarrollarse a la mujer?*

   El mayor obstáculo con relación a mujer es nivel gerencial y toma de decisiones. Campos donde los criterios suelen ser objetivos la mujer ha podido adentrarse y eso hace que se le participación.

2. *¿Qué razones entiende usted que han provocado esto?*

   a. *El que existan unos criterios subjetivos*
   b. *Se utilice el estereotipo de la mujer.*
   c. *Se use una medida de mayoría.*
   d. *La idea de que la mujer no posee el temple para asumir posiciones.*
   e. *Son muy emotivas.*
   f. *La mujer es vista como ciudadano de segunda categoría.*

3. *¿Cómo el estereotipo que se tiene de la mujer es un factor determinante al momento de hacer una selección?*

   Desde hace mucho tiempo el hombre poseía unos roles jerárquicos dentro de la sociedad los cuales al menos legalmente no son superiores a los de la mujer.

   Los hombres que son en su mayoría los que seleccionan el personal sienten un reto a su machismo cuando ven que posiciones ejecutivas que habían sido siempre para hombres, ahora son compartidas con la mujer; esto les hace sentir una pérdida de poder y desplazo. Además, esto hace que su carácter machista sea herido y sientan temor.

4. *¿El simple hecho de que hay la diferencia de un hombre y una mujer entiende usted que puede ser un factor determinante?*

A los hombres al igual que a la mujer se les hace difícil establecer una relación profesional de tú a tú. Siempre existe la relación de hombre - mujer por siglos. Se vincula el sentimiento dentro de esta relación.

Eso obstaculiza y dificulta el trato. Es por esto que en muchas ocasiones es fuera del ambiente de trabajo por medio de una cordialidad de amistad es que se logra una negociación.

Factores que soportan este hecho son:

1. *El miedo al que dirán.*

2. *La duda de que se logre una decisión efectiva.*

3. *El temor a que un sentimiento personal pueda obstaculizar la finalidad de la negociación.*

5. *¿Cómo ve usted, el desarrollo que poco a poco a logrado alcanzar la mujer?*

La mujer ha dejado de sentirse como un ser inferior y la cual no reune las cualidades intelectuales para alcanzar una posición gerencial.

Hoy en día la mujer ejecutiva está realizando un trabajo excelente en tanto y en cuanto es la mujer la que siendo solapadamente la cabeza en muchos hogares, ha logrado sostenerlos.

Es importante señalar,que las mujeres necesitan mantenerse como grupo, ya que es sólo así que pueden lograrse grandes frutos. Es por esto que se está buscando agrupaciones en el cuerpo político y ejecutivo. Cabe mencionar que son las mismas mujeres las que en ocasiones se ven unas a otras como rivales, y en vez de mantenerse unidas y guiadas por un mismo propósito, permiten que se obstaculize el que puedan revelarse y luchar por sus derechos.

6. *¿En qué campos puede la mujer tener un efecto significativo para lograr que se les permita mayor participación?*

La fuerza de la mujer se ha dejado sentir en P.R. por la parte política, a través del periodismo, y en las áreas de reclutamiento de muchas empresas lo cual en gran medida a permitido que se le de la participación que se merecen las mujeres.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Juan Manuel Rivera González - Secretario del Trabajo

CASOS DE DISCRIMEN POR RAZON DE SEXO
RADICADOS POR MUJERES
DE 1981-1986

AÑO	TOTAL DE CASOS RADICADOS POR SEXO	TOTAL DE CASOS RADICADOS POR MUJERES	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	EMBARAZO	*OTROS
1981	45	39	6	13	20
1982	61	57	15	15	27
1983	53	42	14	10	18
1984	74	68	34	12	22
1985	72	62	22	12	28
1986	75	65	29	15	21

* Trato desigual contra la mujer ejecutiva.

CAUSALES DE DISCRIMEN

La tabla de radicación por causal que presentamos a continuación, presenta los datos del 1 de julio de 1986 al 30 de junio de 1987.

Causal de Discrimen	1985-86	1986-87
Edad	72	78
Sexo	71	83
° Hostigamiento	28	21
° Embarazo	12	14
° Otros	31	48
Religión	10	8
Ideales Políticos	4	10
Raza o Color	3	4
Origen Nacional	12	9
Otros	-	5
	184	197

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO Y METODOLOGIA

CAPITULO III

La Población del Estudio:

El objeto de estudio de esta investigación corresponde al personal de ambos sexos que ha aspirado en algún momento a ocupar posiciones gerenciales dentro de la empresa privada.

La participación en el estudio se realizó de manera voluntaria.

Dichos participantes fueron de siete empresas privadas localizadas en Puerto Rico.

Recogida de Datos

Como fuentes primarias de este estudio de investigación se utilizó un cuestionario el cual se distribuyó en las siete empresas privadas previamente seleccionadas. (Ver anejo)

Se entrevistó a la Lcda. Carmen Ana Lugo Fournier.

Como fuentes secundarias, por otra parte, se utilizaron casos sometidos a la Sección de Arbitraje del Departamento del Trabajo. La tesis de la Dra. Mary Anne Devanna sobre Profesiones Hombres/Mujeres y textos que exponen investigaciones sobre la documentación en otros países.

Las Variables

Independiente A: Selección de personal para un puesto gerencial dentro de una empresa privada

Dependiente B: Mujer

C: Hombre

Hipótesis

La selección de un individuo para asumir un puesto gerencial en una empresa privada, está relacionado con el factor sexo. Dicha relación se establece como una que depende de que el individuo sea de un sexo en particular.

B

A

C

Si B < C para A veces entonces, existe un favoritismo hacia el sexo masculino, por tanto, una discrimanación hacia el sexo femenino al seleccionar personal para puestos gerenciales.

H_o *"Hay discrimen contra la mujer para ocupar posiciones gerenciales"*
H_1 *"No hay discrimen contra la mujer para ocupar posiciones gerenciales.*

NOTA: Los candidatos deben poseer el mismo grado de competencia en las áreas de preparación para dicho puesto gerencial.

Procedimientos Operacionales

Los datos se recogieron por medio de la distribución del cuestionario a los participantes de las empresas privadas escogidas.

Se les dió un término de una semana para que el cuestionario fuese contestado.

Se utilizó la ética del investigador la cuál establece que no se revelará el nombre de los participantes del estudio ni de la empresa privada para la cual trabajan.

Los nombres de las personas entrevistadas fueron utilizados con el permiso de los mismos.

Análisis estadístico

Este proceso se llevó a cabo usando la prueba Z de medir muestra.

CUESTIONARIO

Este cuestionario va dirigido a levantar información que demuestre el grado de participación del personal en puestos gerenciales dentro de la empresa privada.

Su contribución será de gran valor y sólo le tomará pocos minutos de su tiempo. El investigador, por su parte, se compromete a no divulgar las fuentes de información.

1. Sexo

____ *Femenino*

____ *Masculino*

2. Edad

____ *Menos de 25 años*

____ *25 - 35 años*

____ *36 - 45 años*

____ *Mayores de 46 años*

3. Estado Civil

____ *Soltero*

____ *Casado*

____ *Separado*

____ *Viudo*

4. Número de hijos

____

5. Salario Anual

____ *Menos de $10,000*

____ *$10,000 - $15,000*

____ *$15,000 - $20,000*

____ *$20,000 - $25,000*

____ *$25,000 - $30,000*

____ *Sobre $30,000*

6. *Posición que ocupa dentro de su empresa*

____ *Operario (Personal de manufactura)*

____ *Técnicos*

____ *Gerencial (Líder de Grupo, Supervisor, Gerente)*

____ *Alta Gerencia (Vice-Presidente, Gerente Planta)*

7. *Preparación Académica*

____ *Escuela Superior*

____ *Bachillerato*

____ *Maestría*

____ *Doctorado*

8. *¿Ha solicitado en alguna ocasión una posición a nivel gerencial?*

____ *Sí*

____ *No*

9. *¿Fué usted seleccionado?*

____ *Sí*

____ *No*

Si contestó Sí pase a la pregunta número 14

10. *La persona seleccionada era del sexo*

____ *Femenino*

____ *Masculino*

11. *Poseía ésta persona en comparación a usted cuál de los siguientes puntos expuestos:*

	Menor	Igual	Mayor
Preparación académica			
Años de servicio			
Experiencias previas			

12. *¿Entiende usted que las razones que se le dieron por no haber sido seleccionado fueron válidas?*

____ *Sí*

____ *No*

13. *¿Tomó usted alguna acción para que se investigara el por qué no fué usted la persona seleccionada?*

____ Sí

____ No *Debido a:* *____ Temor*

____ Desconocimiento

____ Indiferencia

14. *¿Se le formularon a usted preguntas relacionadas con:?*

	Sí	*No*
Estado Civil		
Número de hijos		
Disponibilidad para trabajar tiempo extra		

Si es usted mujer conteste lo siguiente:

	Sí	*No*
¿Estaba usted embarazada?		
¿Planificaba tener hijos en un futuro cercano?		

15. *¿Conoce usted las leyes que le protegen contra actos de discriminación?*

____ Sí

____ No

16. *¿De tener usted que seleccionar una persona para ocupar una posición gerencial, a quién escogería usted?*

____ Hombre

____ Mujer

¿Por qué?

____

____

____

____

CAPITULO IV

LOS RESULTADOS

TABLA INFORMATIVA DE LOS

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO

1. Sexo

Femenino	Masculino
58%	42%

2. Edad

25	25-35	36-45	46
6%	82%	12%	0%

3. Status

Soltero	Casado	Separado	Viudo
36%	62%	2%	0%

4. No. Hijos

0	1	2	3	4
38%	10%	22%	28%	2%

5. Salario Anual ($000)

10	10-15	15-20	20-25	25-30	30
2%	2%	12%	20%	24%	40%

6. Posición Actual

Operario	Técnico	Gerencial	Alta Gerencia	N/A
2%	26%	68%	2%	2%

7. Preparación Acádemica

Escuela Superior	B.A	MB	Ph D
0%	74%	26%	0%

8. ¿Ha solicitado usted alguna posición a nivel gerencial?

Sí	No
64%	36%

9. ¿Fue usted seleccionado?

Sí	No	N/A
38%	50%	12%

10. La Persona seleccionada era del sexo

Femenino	Masculino	N/A
18%	14%	68%

11. Poseía la persona en comparación a usted cuál de los siguientes

	Menor	Igual	Mayor
Prep.Acad.	18%	14%	4%
Años Serv.	24%	4%	8%
Exp.Previa	24%	10%	2%

12. ¿Entiende usted que las razones que se le dieron fueron válidas?

Sí	No	N/A
6%	28%	66%

13. ¿Tomó usted alguna acción?

Sí	No	Temor	Desconocimiento	Indiferencia
12%	26%	2%	4%	20%

14. Se le formularon a usted preguntas relacionadas con:

	Sí	No
Status	32%	42%
# Hijos	30%	44%
Tiempo Extra	58%	16%

15. ¿Conoce usted las leyes que le protegen contra actos de discriminación?

Sí	No
72%	28%

16. De tener usted que seleccionar una persona para ocupar una posicón gerencial ¿a quién escogería?

Hombre	Mujer	Ambos
12%	6%	82%

TABLA INFORMATIVA DE LOS

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO CON RELACION A LA MUJER

1. ¿Cuántas mujeres solicitaron posiciones gerenciales?	
Sí	No
62%	38%

2. ¿Fue usted seleccionada?		
Sí	No	N/A
24%	38%	38%

3. Sí no fue usted seleccionada la persona seleccionada era del sexo:	
Femenino	Masculino
45%	55%

4. Se le formularon a usted preguntas relacionadas con:	Sí	No
Estado Civil	55%	45%
# Hijos	55%	45%
Tiempo Extra (OT)	82%	18%

5. Preparación académica de las mujeres que solicitaron posiciones gerenciales era:		
Esc. Superior	Bachillerato	Maestría
0%	72%	28%

6. ¿Cuántos de los hombres seleccionados poseían con relación a usted ventaja en lo siguiente?		
Prep.Acad.	Años de Servicios	Exp. Previa
0%	17%	0%

CAPITULO V

DISCUSION DE ESTUDIO

De los datos obtenidos luego de la formulación del cuestionario y utilizando los % que señalan la Tablas Informativas, podemos concluir lo siguiente:

- *De un 62% de mujeres que solicitaron posiciones gerenciales el 72% de ellos poseía Bachillerato y el 28% poseían el grado de Maestría.*

- *Sólo un 24% del 62% que solicitaron fueron seleccionados. Sin embargo del 38% queno fue seleccionado la persona que le sustituyó era del sexo masculino en un 55% en comparación a un 45% del sexo femenino.*

- *De este 55% ninguno poseía ventaja con relación a preparación académica y experiencias previas en comparación a los candidatos del sexo femenino.*
  Por otro lado, sóló el 17% poseía más años de servicios.

- *Del 62% que solicitaron posiciones gerenciales al 55% de estos se les hicieron preguntas relacionadas a su estado civil y al número de hijos. Igualmente, a un 82% de ellas se les preguntó sobre la disponibilidad para trabajar tiempo extra. Esto sugiere que aunque el % obtenido para las preguntas de estado civil y número de hijos no es comparativa grande, si por el contrario a través de esa pregunta se trataba de relacionar el hecho de que por ser mujer tenía más compromiso y su disponibilidad por ende sería menor.*

- *Estos datos nos sugieren que en la posible selección de estas mujeres 62% para ocupar posiciones gerenciales dentro de la emprese privada hubo discrimen, ya que el candidato del sexo masculino no poseía ni mayor preparación académica ni experiencias previas y más aún sus años de servicios en comparación a los de la mujer no eran significativos.*

Entiendo por tanto, que la hipótesis de mi estudio fue probada y que sí existe discrimen contra la mujer para ocupar posiciones gerenciales dentro de la empresa privada. Además, pude observar que al preguntar sobre qué persona prefería, si hombre o mujer para ocupar una posición gerencial, el 82% prefirió a ambos, dando como razones el hecho de que factores tales como, capacidades del candidato, experiencias y otras serían evaluadas para la selección. Sin embargo, los que seleccionaron un sexo en particular fue mayor el porciento de preferencia de hombres que mujeres.

A N E J O

COPIAS LEYES FEDERALES

Y LOCALES

TITLE VII

OF THE

CIVIL RIGHTS ACT OF 1964, AS AMENDED

An Act

To enforce the constitutional right to vote, to confer jurisdiction upon the district courts of the United States to provide injunctive relief against discrimination in public accommodations, to authorize the Attorney General to institute suits to protect constitutional rights in public facilities and public education, to extend the Commission on Civil Rights, to prevent discrimination in federally assisted programs, to establish a Commission on Equal Employment Opportunity, and for other purposes.

Be it enacted by the Senate and House of Representatives of the United States of America in Congress assembled, That this Act may be cited as the "Civil Rights Act of 1964".

* * * * *

TITLE VII—EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY [1]

DEFINITIONS

SEC. 701. For the purposes of this title—

(a) The term "person" includes one or more individuals, *governments, governmental agencies, political subdivisions,* labor unions, partnerships, associations, corporations, legal representatives, mutual companies, joint-stock companies, trusts, unincorporated organizations, trustees, trustees in bankruptcy, or receivers.

(b) The term "employer" means a person engaged in an industry affecting commerce who has *fifteen* or more employees for each working day in each of twenty or more calendar weeks in the current or preceding calendar year, and any agent of such a person, but such term does not include (1) the United States, a corporation wholly owned by the Government of the United States, an Indian tribe, or *any department or agency of the District of Columbia subject by statute to procedures of the competitive service (as defined in section 2102 of title 5 of the United States Code), or* (2) a bona fide private membership club (other than a labor organization) which is exempt from taxation under section 501(c) of the Internal Revenue Code of 1954, *except that during the first year after the date of enactment of the Equal Employment Opportunity Act of 1972,* persons having fewer than *twenty-five* employees (and their agents) shall not be considered *employers.*

(c) The term "employment agency" means any person regularly undertaking with or without compensation to procure employees for an employer or to procure for employees opportunities to work for an employer and includes an agent of such a person.

(d) The term "labor organization" means a labor organization engaged in an industry affecting commerce, and any agent of such an organization, and includes any organization of any kind, any agency, or employee representation committee, group, association, or plan so engaged in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours, or other terms or conditions of employment, and any conference, general committee, joint or system board, or joint council so engaged which is subordinate to a national or international labor organization.

(e) A labor organization shall be deemed to be engaged in an industry affecting commerce if (1) it maintains or operates a hiring hall or hiring office which procures employees for an employer or procures for employees opportunities to work for an employer, or (2) the number of its members (or, where it is a labor organization composed of other labor organizations or their representatives, if the aggregate number of the members of such other labor organization) is (A) *twenty-five* or more during the first year after the *date of enactment of the Equal Employment Opportunity Act of 1972, or (B) fifteen* or more thereafter, and such labor organization—

(1) is the certified representative of employees under the provisions of the National Labor Relations Act, as amended, or the Railway Labor Act, as amended;

(2) although not certified, is a national or international labor organization or a local labor organization recognized or acting as the representative of employees of an employer or employers engaged in an industry affecting commerce; or

(3) has chartered a local labor organization or subsidiary body which is representing or actively seeking to represent employees of employers within the meaning of paragraph (1) or (2); or

(4) has been chartered by a labor organization representing or actively seeking to represent employees within the meaning of paragraph (1) or (2) as the local or subordinate body through which such employees may enjoy membership or become affiliated with such labor organization; or

(5) is a conference, general committee, joint or system board, or joint council subordinate to a national or international labor organization, which includes a labor organization engaged in an industry affecting commerce within the

[1] Includes 1972 amendments, made by P.L. 92-261 printed in Italic.

meaning of any of the preceding paragraphs of this subsection.

(f) The term "employee" means an individual employed by an employer, *except that the term 'employee' shall not include any person elected to public office in any State or political subdivision of any State by the qualified voters thereof, or any person chosen by such officer to be on such officer's personal staff, or an appointee on the policymaking level or an immediate adviser with respect to the excercise of the constitutional or legal powers of the office. The exemption set forth in the preceding sentence shall not include employees subject to the civil service laws of a State government, governmental agency or political subdivision.*

(g) The term "commerce" means trade, traffic, commerce, transportation, transmission, or communication among the several States; or between a State and any place outside thereof; or within the District of Columbia, or a possession of the United States; or between points in the same State but through a point outside thereof.

(h) The term "industry affecting commerce" means any activity, business, or industry in commerce or in which a labor dispute would hinder or obstruct commerce or the free flow of commerce and includes any activity or industry "affecting commerce" within the meaning of the Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959, *and further includes any governmental industry, business, or activity.*

(i) The term "State" includes a State of the United States, the District of Columbia, Puerto Rico, the Virgin Islands, American Samoa, Guam, Wake Island, the Canal Zone, and Outer Continental Shelf lands defined in the Outer Continental Shelf Lands Act.

(j) The term "religion" includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's, religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business.

EXEMPTION

SEC. 702. This title shall not apply to an employer with respect to the employment of aliens outside any State, or to a religious corporation, association, *educational institution*, or society with respect to the employment of individuals of a particular religion to perform work connected with the carrying on by such corporation, association, *educational institution*, or society of its *activities*.

DISCRIMINATION BECAUSE OF RACE, COLOR, RELIGION, SEX, OR NATIONAL ORIGIN

SEC. 703. (a) It shall be an unlawful employment practice for an employer—

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or

(2) to limit, segregate, or classify his employees *or applicants for employment* in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.

(b) It shall be an unlawful employment practice for an employment agency to fail or refuse to refer for employment, or otherwise to discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin, or to classify or refer for employment any individual on the basis of his race, color, religion, sex, or national origin.

(c) It shall be an unlawful employment practice for a labor organization—

(1) to exclude or to expel from its membership or otherwise to discriminate against, any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin;

(2) to limit, segregate, or classify its membership, *or applicants for membership* or to classify or fail or refuse to refer for employment any individual, in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities, or would limit such employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee or as an applicant for employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin; or

(3) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an individual in violation of this section.

(d) It shall be an unlawful employment practice for any employer, labor organization, or joint labor-management committee controlling apprenticeship or other training or retraining, including on-the-job training programs to discriminate against any individual because of his race, color, religion, sex, or national origin in admission to, or employment in, any program established to provide apprenticeship or other training.

(e) Notwithstanding any other provision of this title, (1) it shall not be an unlawful employment practice for an employer to hire and employ employees, for an employment agency to classify, or refer for employment any individual, for a labor organization to classify its membership or to classify or refer for employment any individual, or for an employer, labor organization, or joint labor-management committee controlling apprenticeship or other training or retraining programs to admit or employ any individual in any such program, on the basis of his religion, sex, or national origin in those certain instances where religion, sex, or national origin is a bona fide occupational qualification reasonably necessary to the normal operation of that particular business or enterprise, and (2) it shall not be an unlawful employment practice for a school, college, university, or other education institution or institution of learning to hire and employ employees of a particular religion if such school, college, university, or other educational institution or institution of learning is, in whole or in substantial part, owned, supported, controlled, or managed by a particular religion or by a particular religious corporation, association, or society, or if the curriculum of such school, college, university, or other educational institution or institution of learning is directed toward the propagation of a particular religion.

(f) As used in this title, the phrase "unlawful employment practice" shall not be deemed to include any action or measure taken by an employer, labor organization, joint labor-management committee, or employment agency with respect to an individual who is a member of the Communist Party of the United States or of any other organization required to register as a Communist-action or Communist-front organization by final order of the Subversive Activities Control Board pursuant to the Subversive Activities Control Act of 1950.

(g) Notwithstanding any other provision of this title, it shall not be an unlawful employment practice for an employer to fail or refuse to hire and employ any individual for any position, for an employer to discharge any individual from any position, or for an employment agency to fail or refuse to refer any individual for employment in any position, or for a labor organization to fail or refuse to refer any individual for employment in any position, if—

(1) the occupancy of such position, or access to the premises in or upon which any part of the duties of such position is performed or is to be performed, is subject to any requirement imposed in the interest of the national security of the United States under any security program in effect pursuant to or administered under any statute of the United States or any Executive order of the President; and

(2) such individual has not fulfilled or has ceased to fulfill that requirement.

(h) Notwithstanding any other provision of this title, it shall not be an unlawful employment practice for an employer to apply different standards of compensation, or different terms, conditions, or privileges of employment pursuant to a bona fide seniority or merit system, or a system which measures earnings by quantity or quality of production or to employees who work in different locations, provided that such differences are not the result of an intention to discriminate because of race, color, religion, sex, or national origin, or shall it be an unlawful employment practice for an employer to give and to act upon the results of any professionally developed ability test provided that such test, its administration or action upon the results is not designed, intended or used to discriminate because of race, color, religion, sex, or national origin. It shall not be an unlawful employment practice under this title for any employer to differentiate upon the basis of sex in determining the amount of the wages or compensation paid or to be paid to employees of such employer if such differentiation is authorized by the provisions of section 6(d) of the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended (29 U.S.C. 206(d)).

(i) Nothing contained in this title shall apply to any business or enterprise on or near an Indian reservation with respect to any publicly announced employment practice of such business or enterprise under which a preferential treatment is given to any individual because he is an Indian living on or near a reservation.

(j) Nothing contained in this title shall be interpreted to require any employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee subject to this title to grant preferential treatment to any individual or to any group because of the race, color, religion, sex, or national origin of such individual or group on account of an imbalance which may exist with respect to the total number or percentage of persons of any race, color, religion, sex, or national origin employed by any employer, referred or classified for employment by any employment agency or labor organization, admitted to membership or classified by any labor organization, or admitted to, or employed in, any apprenticeship or

other training program, in comparison with the total number or percentage of persons of such race, color, religion, sex, or national origin in any community, State, section, or other area, or in the available work force in any community, State, section, or other area.

OTHER UNLAWFUL EMPLOYMENT PRACTICES

SEC. 704. (a) It shall be an unlawful employment practice for an employer to discriminate against any of his employees or applicants for employment, for an employment agency, *or joint labor-management committee controlling apprenticeship or other training or retraining, including on-the-job training programs,* to discriminate against any individual, or for a labor organization to discriminate against any member thereof or applicant for membership, because he has opposed any practice made an unlawful employment practice by this title, or because he has made a charge, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, or hearing under this title.

(b) It shall be an unlawful employment practice for an employer, labor organization, employment *agency, or joint labor-management committee controlling apprenticeship or other training or retraining, including on-the-job training programs,* to print or publish or cause to be printed or published any notice or advertisement relating to employment by such an employer or membership in or any classification or referral for employment by such a labor organization, or relating to any classification or referral for employment by such an employment *agency, or relating to admission to, or employment in, any program established to provide apprenticeship or other training by such a joint labor-management committee* indicating any preference, limitation, specification, or discrimination, based on race, color, religion, sex, or national origin, except that such a notice or advertisement may indicate a preference, limitation, specification, or discrimination based on religion, sex, or national origin when religion, sex, or national origin is a bona fide occupational qualification for employment.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION

SEC. 705. (a) There is hereby created a Commission to be known as the Equal Employment Opportunity Commission, which shall be composed of five members, not more than three of whom shall be members of the same political party. *Members of the Commission* shall be appointed by the President by and with the advice and consent of the *Senate* for a term of five *years. Any individual chosen to fill a vacancy shall be appointed only for the unexpired term of the member whom he shall succeed, and all members of the Commission shall continue to serve until their successors are appointed and qualified, except that no such member of the Commission shall continue to serve (1) for more than sixty days when the Congress is in session unless a nomination to fill such vacancy shall have been submitted to the Senate, or (2) after the adjournment sine die of the session of the Senate in which such nomination was submitted.* The President shall designate one member to serve as Chairman of the Commission, and one member to serve as Vice Chairman. The Chairman shall be responsible on behalf of the Commission for the administrative operations of the Commission, and *except as provided in subsection (b),* shall appoint, in accordance with the *provisions of title 5, United States Code, governing appointments in the competitive service, such officers, agents, attorneys, hearing examiners, and employees as he deems necessary to assist it in the performance of its functions and to fix their compensation in accordance with the provisions of chapter 51 and subchapter III of chapter 53 of title 5, United States Code, relating to classification and General Schedule pay rates: Provided, That assignment, removal, and compensation of hearing examiners shall be in accordance with sections 3105, 3344, 5362, and 7521 of title 5, United States Code.*

(b)(1) There shall be a General Counsel of the Commission appointed by the President, by and with the advice and consent of the Senate, for a term of four years. The General Counsel shall have responsibility for the conduct of litigation as provided in sections 706 and 707 of this title. The General Counsel shall have such other duties as the Commission may prescribe or as may be provided by law and shall concur with the Chairman of the Commission on the appointment and supervision of regional attorneys. The General Counsel of the Commission on the effective date of this Act shall continue in such position and perform the functions specified in this subsection until a successor is appointed and qualified.

(2) Attorneys appointed under this section may, at the direction of the Commission, appear for and represent the Commission in any case in court, provided that the Attorney General shall conduct all litigation to which the Commission is a party in the Supreme Court pursuant to this title.

(c) A vacancy in the Commission shall not impair the right of the remaining members to exercise all

the powers of the Commission and three members thereof shall constitute a quorum.

(*d*) The Commission shall have an official seal which shall be judicially noticed.

(*e*) The Commission shall at the close of each fiscal year report to the Congress and to the President concerning the action it has taken; the names, salaries, and duties of all individuals in its employ and the moneys it has disbursed; and shall make such further reports on the cause of and means of eliminating discrimination and such recommendations for further legislation as may appear desirable.

(*f*) The principal office of the Commission shall be in or near the District of Columbia, but it may meet or exercise any or all its powers at any other place. The Commission may establish such regional or State offices as it deems necessary to accomplish the purpose of this title.

(*g*) The Commission shall have power—

(1) to cooperate with and, with their consent, utilize regional State, local, and other agencies, both public and private, and individuals;

(2) to pay to witnesses whose depositions are taken or who are summoned before the Commission or any of its agents the same witness and mileage fees as are paid to witnesses in the courts of the United States;

(3) to furnish to persons subject to this title such technical assistance as they may request to further their compliance with this title or an order issued thereunder;

(4) upon the request of (i) any employer, whose employees or some of them, or (ii) any labor organization, whose members or some of them, refuse or threaten to refuse to cooperate in effectuating the provisions of this title, to assist in such effectuation by conciliation or such other remedial action as is provided by this title;

(5) to make such technical studies as are appropriate to effectuate the purposes and policies of this title and to make the results of such studies available to the public;

(6) to *intervene* in a civil action brought *under section 706* by an aggrieved party *against a respondent other than a government, governmental agency, or political subdivision.*

(*h*) The Commission shall, in any of its educational or promotional activities, cooperate with other departments and agencies in the performance of such educational and promotional activites.

(*i*) All officers, agents, attorneys, and employees of the Commission shall be subject to the provisions of section 9 of the Act of August 2, 1939, as amended (the Hatch Act), notwithstanding any exemption contained in such section.

PREVENTION OF UNLAWFUL EMPLOYMENT PRACTICES

SEC. 706. *(a) The Commission is empowered, as hereinafter provided, to prevent any person from engaging in any unlawful employment practice as set forth in section 703 or 704 of this title.*

(*b*) Whenever *a charge is filed by or on behalf of a* person claiming to be aggrieved, or by a member of the Commission, *alleging* that an employer, employment agency, labor *organization, or joint labor-management committee controlling apprenticeship or other training or retraining, including on-the-job training programs,* has engaged in an unlawful employment practice, the Commission shall *serve a notice of the charge (including the date, place and circumstances of the alleged unlawful employment practice) on* such employer, employment agency, labor *organization, or joint labor-management committee* (hereinafter referred to as the "respondent") *within ten days, and shall make an investigation thereof. Charges shall be in writing under oath or affirmation and shall contain such information and be in such form as the Commission requires. Charges* shall not be made public by the Commission. If the Commission *determines* after such investigation that there is *not* reasonable cause to believe that the charge is true, *it shall dismiss the charge and promptly notify the person claiming to be aggrieved and the respondent of its action. In determining whether reasonable cause exists, the Commission shall accord substantial weight to final findings and orders made by State or local authorities in proceedings commenced under State or local law pursuant to the requirements of subsections (c) and (d). If the Commission determines after such investigation that there is reasonable cause to believe that the charge is true,* the Commission shall endeavor to eliminate any such alleged unlawful employment practice by informal methods of conference, conciliation, and persuasion. Nothing said or done during and as a part of such *informal* endeavors may be made public by the *Commission, its officers or employees, or used as evidence in a subsequent proceeding* without the written consent of the *persons concerned.* Any *person* who *makes* public information in violation of this subsection shall be fined not more than $1,000 or imprisoned *for* not more than one *year, or both. The Commission shall make its determination on reasonable cause as promptly as possible and, so far as*

practicable, not later than one hundred and twenty days from the filing of the charge or, where applicable under subsection (c) or (d) from the date upon which the Commission is authorized to take action with respect to the charge.

(*c*) In the case of an alleged unlawful employment practice occurring in a State, or political subdivision of a State, which has a State or local law prohibiting the unlawful employment practice alleged and establishing or authorizing a State or local authority to grant or seek relief from such practice or to institute criminal proceedings with respect thereto upon receiving notice thereof, no charge may be filed under subsection (a) by the person aggrieved before the expiration of sixty days after proceedings have been commenced under the State or local law, unless such proceedings have been earlier terminated, provided that such sixty-day period shall be extended to one hundred and twenty days during the first year after the effective date of such State or local law. If any requirement for the commencement of such proceedings is imposed by a State or local authority other than a requirement of the filing of a written and signed statement of the facts upon which the proceeding is based, the proceeding shall be deemed to have been commenced for the purposes of this subsection at the time such statement is sent by registered mail to the appropriate State or local authority.

(*d*) In the case of any charge filed by a member of the Commission alleging an unlawful employment practice occurring in a State or political subdivision of a State which has a State or local law prohibiting the practice alleged and establishing or authorizing a State or local authority to grant or seek relief from such practice or to institute criminal proceedings with respect thereto upon receiving notice thereof, the Commission shall, before taking any action with respect to such charge, notify the appropriate State or local officials and, upon request, afford them a reasonable time, but not less than sixty days (provided that such sixty-day period shall be extended to one hundred and twenty days during the first year after the effective *date* of such State or local law), unless a shorter period is requested, to act under such State or local law to remedy the practice alleged.

(*e*) A charge under *this section* shall be filed within *one hundred and eighty* days after the alleged unlawful employment practice *occurred and notice of the charge (including the date, place and circumstances of the alleged unlawful employment practice) shall be served upon the person against whom such charge is made within ten days thereafter,* except that in a case of an unlawful employment practice with respect to which the person aggrieved has *initially instituted proceedings with a State or local agency with authority to grant or seek relief from such practice or to institute criminal proceedings with respect thereto upon receiving notice thereof,* such charge shall be filed by *or on behalf of* the person aggrieved within *three hundred* days after the alleged unlawful employment practice occurred, or within thirty days after receiving notice that the State or local agency has terminated the proceedings under the State or local law, whichever is earlier, and a copy of such charge shall be filed by the Commission with the State or local agency.

(*f*)(*1*) If within thirty days after a charge is filed with the Commission or within thirty days after expiration of any period of reference under subsection (c) *or* (*d*), the Commission has been unable to *secure from the respondent a conciliation agreement acceptable to the Commission,* the Commission ma*y bring a civil action against any respondent not a government, governmental agency, or political subdivision named in the charge. In the case of a respondent which is a government, governmental agency, or political subdivision, if the Commission has been unable to secure from the respondent a conciliation agreement acceptable to the Commission, the Commission shall take no further action and shall refer the case to the Attorney General who may bring a civil action against such respondent in the appropriate United States district court. The person or persons aggrieved shall have the right to intervene in a civil action brought by the Commission or the Attorney General in a case involving a government, governmental agency, or political subdivision. If a charge filed with the Commission pursuant to subsection (b) is dismissed by the Commission, or if within one hundred and eighty days from the filing of such charge or the expiration of any period of reference under subsection (c) or (d), whichever is later, the Commission has not filed a civil action under this section or the Attorney General has notified a civil action in a case involving a government, governmental agency, or political subdivision, or the Commission has not entered into a conciliation agreement to which the person aggrieved is a party, the Commission, or the Attorney General in a case involving a government, governmental agency, or political subdivision, shall so notify the person aggrieved and within ninety days after the giving of such notice a civil action may* be brought

against the respondent named in the charge (A) by the person claiming to be aggrieved, or (B) if such charge was filed by a member of the Commission, by any person whom the charge alleges was aggrieved by the alleged unlawful employment practice. Upon application by the complainant and in such circumstances as the court may deem just, the court may appoint an attorney for such complainant and may authorize the commencement of the action without the payment of fees, costs, or security. Upon timely application, the court may, in its discretion, permit the *Commission*, or the Attorney General in a case involving a government, governmental agency, or political subdivision, to intervene in such civil action *upon certification* that the case is of general public importance. Upon request, the court may, in its discretion, stay further proceedings for not more than sixty days pending the termination of State or local proceedings described in subsections (c) *or* (d) *of this section or further* efforts of the Commission to obtain voluntary compliance.

(2) Whenever a charge is filed with the Commission and the Commission concludes on the basis of a preliminary investigation that prompt judicial action is necessary to carry out the purposes of this Act, the Commission, or the Attorney General in a case involving a government, governmental agency, or political subdivision, may bring an action for appropriate temporary or preliminary relief pending final disposition of such charge. Any temporary restraining order or other order granting preliminary or temporary relief shall be issued in accordance with rule 65 of the Federal Rules of Civil Procedure. It shall be the duty of a court having jurisdiction over proceedings under this section to assign cases for hearing at the earliest practicable date and to cause such cases to be in every way expedited.

(3) Each United States district court and each United States court of a place subject to the jurisdiction of the United States shall have jurisdiction of actions brought under this title. Such an action may be brought in any judicial district in the State in which the unlawful employment practice is alleged to have been committed, in the judicial district in which the employment records relevant to such practice are maintained and administered, or in the judicial district in which the aggrieved person would have worked but for the alleged unlawful employment practice, but if the respondent is not found within any such district, such an action may be brought within the judicial district in which the respondent has his principal office. For purposes of sections 1404 and 1406 of title 28 of the United States Code, the judicial district in which the respondent has his principal office shall in all cases be considered a district in which the action might have been brought.

(4) It shall be the duty of the chief judge of the district (or in his absence, the acting chief judge) in which the case is pending immediately to designate a judge in such district to hear and determine the case. In the event that no judge in the district is available to hear and determine the case, the chief judge of the district, or the acting chief judge, as the case may be, shall certify this fact to the chief judge of the circuit (or in his absence, the acting chief judge) who shall then designate a district or circuit judge of the circuit to hear and determine the case.

(5) It shall be the duty of the judge designated pursuant to this subsection to assign the case for hearing at the earliest practicable date and to cause the case to be in every way expedited. If such judge has not scheduled the case for trial within one hundred and twenty days after issue has been joined, that judge may appoint a master pursuant to rule 53 of the Federal Rules of Civil Procedure.

(g) If the court finds that the respondent has intentionally engaged in or is intentionally engaging in an unlawful employment practice charged in the complaint, the court may enjoin the respondent from engaging in such unlawful employment practice, and order such affirmative action as may be appropriate, which may include, but is not limited to, reinstatement or hiring of employees, with or without back pay (payable by the employer, employment agency, or labor organization, as the case may be, responsible for the unlawful employment practice), or any other equitable relief as the court deems appropriate. Back pay liability shall not accrue from a date more than two years prior to the filing of a charge with the Commission. Interim earnings or amounts earnable with reasonable diligence by the person or persons discriminated against shall operate to reduce the back pay otherwise allowable. No order of the court shall require the admission or reinstatement of an individual as a member of a union, or the hiring, reinstatement, or promotion of an individual as an employee, or the payment to him of any back pay, if such individual was refused admission, suspended, or expelled, or was refused employment or advancement or was suspended or discharged for any reason other than discrimination on account of race, color, religion, sex, or national origin or in violation of section 704(a).

(h) The provisions of the Act entitled "An Act to

amend the Judicial Code and to define and limit the jurisdiction of courts sitting in equity, and for other purposes," approved March 23, 1932 (29 U.S.C. 101–115), shall not apply with respect to civil actions brought under this section.

(i) In any case in which an employer, employment agency, or labor organization fails to comply with an order of a court issued in a civil action brought under *this section*, the Commission may commence proceedings to compel compliance with such order.

(j) Any civil action brought under *this section* and any proceedings brought under subsection (i) shall be subject to appeal as provided in sections 1291 and 1292, title 28, United States Code.

(k) In any action or proceeding under this title the court, in its discretion, may allow the prevailing party, other than the Commission or the United States, a reasonable attorney's fee as part of the costs, and the Commission and the United States shall be liable for costs the same as a private person.

SEC. 707. (a) Whenever the Attorney General has reasonable cause to believe that any person or group of persons is engaged in a pattern or practice of resistance to the full enjoyment of any of the rights secured by this title, and that the pattern or practice is of such a nature and is intended to deny the full exercise of the rights herein described, the Attorney General may bring a civil action in the appropriate district court of the United States by filing with it a complaint (1) signed by him (or in his absence the Acting Attorney General), (2) setting forth facts pertaining to such pattern or practice, and (3) requesting such relief, including an application for a permanent or temporary injunction, restraining order or other order against the person or persons responsible for such pattern or practice, as he deems necessary to insure the full enjoyment of the rights herein described.

(b) The district courts of the United States shall have and shall exercise jurisdiction of proceedings instituted pursuant to this section, and in any such proceeding the Attorney General may file with the clerk of such court a request that a court of three judges be convened to hear and determine the case. Such request by the Attorney General shall be accompanied by a certificate that, in his opinion, the case is of general public importance. A copy of the certificate and request for a three-judge court shall be immediately furnished by such clerk to the chief judge of the circuit (or in his absence, the presiding circuit judge of the circuit) in which the case is pending. Upon receipt of such request it shall be the duty of the chief judge of the circuit or the presiding circuit judge, as the case may be, to designate immediately three judges in such circuit, of whom at least one shall be a circuit judge and another of whom shall be a district judge of the court in which the proceeding was instituted, to hear and determine such case, and it shall be the duty of the judges so designated to assign the case for hearing at the earliest practicable date, to participate in the hearing and determination thereof, and to cause the case to be in every way expedited. An appeal from the final judgment of such court will lie to the Supreme Court.

In the event the Attorney General fails to file such a request in any such proceeding, it shall be the duty of the chief judge of the district (or in his absence, the acting chief judge) in which the case is pending immediately to designate a judge in such district to hear and determine the case. In the event that no judge in the district is available to hear and determine the case, the chief judge of the district, or the acting chief judge, as the case may be, shall certify this fact to the chief judge of the circuit (or in his absence, the acting chief judge) who shall then designate a district or circuit judge of the circuit to hear and determine the case.

It shall be the duty of the judge designated pursuant to this section to assign the case for hearing at the earliest practicable date and to cause the case to be in every way expedited.

(c) Effective two years after the date of enactment of the Equal Employment Opportunity Act of 1972, the functions of the Attorney General under this section shall be transferred to the Commission, together with such personnel, property, records, and unexpended balances of appropriations, allocations, and other funds employed, used, held, available, or to be made available in connection with such functions unless the President submits, and neither House of Congress vetoes, a reorganization plan pursuant to chapter 9, of title 5, United States Code, inconsistent with the provisions of this subsection. The Commission shall carry out such functions in accordance with subsections (d) and (e) of this section.

(d) Upon the transfer of functions provided for in subsection (c) of this section, in all suits commenced pursuant to this section prior to the date of such transfer, proceedings shall continue without abatement, all court orders and decrees shall remain in effect, and the Commission shall be substituted as a party for the United States of America, the Attorney General, or the Acting Attorney General, as appropriate.

(e) *Subsequent to the date of enactment of the Equal Employment Opportunity Act of 1972, the Commission shall have authority to investigate and act on a charge of a pattern or practice of discrimination, whether filed by or on behalf of a person claiming to be aggrieved or by a member of the Commission. All such actions shall be conducted in accordance with the procedures set forth in section 706 of this Act.*

EFFECT ON STATE LAWS

SEC. 708. Nothing in this title shall be deemed to exempt or relieve any person from any liability, duty, penalty, or punishment provided by any present or future law of any State or political subdivision of a State, other than any such law which purports to require or permit the doing of any act which would be an unlawful employment practice under this title.

INVESTIGATIONS, INSPECTIONS, RECORDS, STATE AGENCIES

SEC. 709. (a) In connection with any investigation of a charge filed under section 706, the Commission or its designated representative shall at all reasonable times have access to, for the purposes of examination, and the right to copy any evidence of any person being investigated or proceeded against that relates to unlawful employment practices covered by this title and is relevant to the charge under investigation.

(b) The Commission may cooperate with State and local agencies charged with the administration of State fair employment practices laws and, with the consent of such agencies, may, for the purpose of carrying out its functions and duties under this title and within the limitation of funds appropriated specifically for such purpose, *engage in and contribute to the cost of research and other projects of mutual interest undertaken by such agencies,* and utilize the services of such agencies and their employees, and, notwithstanding any other provision of law, *pay by advance or reimbursement* such agencies and their employees for services rendered to assist the Commission in carrying out this title. In furtherance of such cooperative efforts, the Commission may enter into written agreements with such State or local agencies and such agreements may include provisons under which the Commission shall refrain from processing a charge in any cases or class of cases specified in such agreements or under which the Commission shall relieve any person or class of persons in such State or locality from requirements imposed under this section. The Commission shall rescind any such agreement whenever it determines that the agreement no longer serves the interest of effective enforcement of this title.

(c) *Every* employer, employment agency, and labor organization subject to this title shall (1) make and keep such records relevant to the determinations of whether unlawful employment practices have been or are being committed, (2) preserve such records for such periods, and (3) make such reports therefrom, as the Commission shall prescribe by regulation or order, after public hearing, as reasonable, necessary, or appropriate for the enforcement of this title or the regulations or orders thereunder. The Commission shall, by regulation, require each employer, labor organization, and joint labor-management committee subject to this title which controls an apprenticeship or other training program to maintain such records as are reasonably necessary to carry out the purpose of this title, including, but not limited to, a list of applicants who wish to participate in such program, including the chronological order in which applications were received, and *to* furnish to the Commission upon request, a detailed description of the manner in which persons are selected to participate in the apprenticeship or other training program. Any employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee which believes that the application to it of any regulation or order issued under this section would result in undue hardship may apply to the Commission for an exemption from the application of such regulation or order, *and, if such application for an exemption is denied,* bring a civil action in the United States district court for the district where such records are kept. If the Commission or the court, as the case may be, finds that the application of the regulation or order to the employer, employment agency, or labor organization in question would impose an undue hardship, the Commission or the court, as the case may be, may grant appropriate relief. *If any person required to comply with the provisions of this subsection fails or refuses to do so, the United States district court for the district in which such person is found, resides, or transacts business, shall, upon application of the Commission, or the Attorney General in a case involving a government, governmental agency or political subdivision, have jurisdiction to issue to such person an order requiring him to comply.*

(d) *In prescribing requirements pursuant to subsection (c) of this section, the Commission shall consult with other interested State and Federal agencies and shall endeavor to coordinate its requirements with*

those adopted by such agencies. The Commission shall furnish upon request and without cost to any State or local agency, charged with the administration of a fair employment practice law information obtained pursuant to subsection (c) of this section from any employer, employment agency, labor organization, or joint labor-management committee subject to the jurisdiction of such agency. Such information shall be furnished on condition that it not be made public by the recipient agency prior to the institution of a proceeding under State or local law involving such information. If this condition is violated by a recipient agency, the Commission may decline to honor subsequent requests pursuant to this subsection.

(e) It shall be unlawful for any officer or employee of the Commission to make public in any manner whatever any information obtained by the Commission pursuant to its authority under this section prior to the institution of any proceeding under this title involving such information. Any officer or employee of the Commission who shall make public in any manner whatever any information in violation of this subsection shall be guilty of a misdemeanor and upon conviction thereof, shall be fined not more than $1,000, or imprisoned not more than one year.

INVESTIGATORY POWERS

SEC. 710. For the purpose of all hearings and investigations conducted by the Commission or its duly authorized agents or agencies, section 11 of the National Labor Relations Act (49 Stat. 455; 29 U.S.C. 161) shall apply.

NOTICES TO BE POSTED

SEC. 711. (a) Every employer, employment agency, and labor organization, as the case may be, shall post and keep posted in conspicuous places upon its premises where notices to employees, applicants for employment, and members are customarily posted a notice to be prepared or approved by the Commission setting forth excerpts from, or summaries of, the pertinent provisions of this title and information pertinent to the filing of a complaint.

(b) A willful violation of this section shall be punishable by a fine of not more than $100 for each separate offense.

VETERANS' PREFERENCE

SEC. 712. Nothing contained in this title shall be construed to repeal or modify any Federal, State, territorial, or local law creating special rights or preference for veterans.

RULES AND REGULATIONS

SEC. 713. (a) The Commission shall have authority from time to time to issue, amend, or rescind suitable procedural regulations to carry out the provisions of this title. Regulations issued under the section shall be in conformity with the standards and limitations of the Administrative Procedure Act.

(b) In any action or proceeding based on any alleged unlawful employment practice, no person shall be subject to any liability or punishment for or on account of (1) the commission by such person of an unlawful employment practice if he pleads and proves that the act or omission complained of was in good faith, in conformity with, and in reliance on any written interpretation or opinion of the Commission, or (2) the failure of such person to publish and file any information required by any provision of this title if he pleads and proves that he failed to publish and file such information in good faith, in conformity with the instructions of the Commission issued under this title regarding the filing of such information. Such a defense, if established, shall be a bar to the action or proceeding, notwithstanding that (A) after such act or omission, such interpretation or opinion is modified or rescinded or is determined by judicial authority to be invalid or of no legal effect, or (B) after publishing or filing the description and annual reports, such publication or filing is determined by judicial authority not to be in conformity with the requirements of this title.

FORCIBLY RESISTING THE COMMISSION OR ITS REPRESENTATIVES

SEC. 714. The provisions of *sections 111 and 1114* title 18, United States Code, shall apply to officers, agents, and employees of the Commission in the performance of their official duties. *Notwithstanding the provisions of sections 111 and 1114 of title 18, United States Code, whoever in violation of the provisions of section 1114 of such title kills a person while engaged in or on account of the performance of his official functions under this Act shall be punished by imprisonment for any term of years or for life.*

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COORDINATING COUNCIL

SEC. 715. There shall be established an Equal Employment Opportunity Coordinating Council (hereinafter referred to in this section as the Council)

composed of the Secretary of Labor, the Chairman of the Equal Employment Opportunity Commission, the Attorney General, the Chairman of the United States Civil Service Commission, and the Chairman of the United States Civil Rights Commission, or their respective delegates. The Council shall have the responsibility for developing and implementing agreements, policies and practices designed to maximize effort, promote efficiency, and eliminate conflict, competition, duplication and inconsistency among the operations, functions and jurisdictions of the various departments, agencies and branches of the Federal government responsible for the implementation and enforcement of equal employment opportunity legislation, orders, and policies. On or before July 1 of each year, the Council shall transmit to the President and to the Congress a report of its activities, together with such recommendations for legislative or administrative changes as it concludes are desirable to further promote the purposes of this section.

EFFECTIVE DATE

SEC. 716. (a) This title shall become effective one year after the date of its enactment.

(b) Notwithstanding subsection (a), sections of this title other than sections 703, 704, 706, and 707 shall become effective immediately.

(c) The President shall, as soon as feasible after the enactment of this title, convene one or more conferences for the purpose of enabling the leaders of groups whose members will be affected by this title to become familiar with the rights afforded and obligations imposed by its provisions, and for the purpose of making plans which will result in the fair and effective administration of this title when all of its provisions become effective. The President shall invite the participation in such conference or conferences of (1) the members of the President's Committee on Equal Employment Opportunity, (2) the members of the Commission on Civil Rights, (3) representatives of State and local agencies engaged in furthering equal employment opportunity, (4) representatives of private agencies engaged in furthering equal employment opportunity, and (5) representatives of employers, labor organizations, and employment agencies who will be subject to this title.

NONDISCRIMINATION IN FEDERAL GOVERNMENT EMPLOYMENT

SEC. 717. (a) All personnel actions affecting employees or applicants for employment (except with regard to aliens employed outside the limits of the United States) in military departments as defined in section 102 of title 5, United States Code, in executive agencies (other than the General Accounting Office) as defined in section 105 of title 5, United States Code (including employees and applicants for employment who are paid from nonappropriated funds), in the United States Postal Service and the Postal Rate Commission, in those units of the Government of the District of Columbia having positions in the competitive service, and in those units of the legislative and judicial branches of the Federal Government having positions in the competitive service, and in the Library of Congress shall be made free from any discrimination based on race, color, religion, sex, or national origin.

(b) Except as otherwise provided in this subsection, the Civil Service Commission shall have authority to enforce the provisions of subsection (a) through appropriate remedies, including reinstatement or hiring of employees with or without back pay, as will effectuate the policies of this section, and shall issue such rules, regulations, orders, and instructions as it deems necessary and appropriate to carry out its responsibilities under this section. The Civil Service Commission shall—

(1) be responsible for the annual review and approval of a national and regional equal employment opportunity plan which each department and agency and each appropriate unit referred to in subsection (a) of this section shall submit in order to maintain an affirmative program of equal employment opportunity for all such employees and applicants for employment;

(2) be responsible for the review and evaluation of the operation of all agency equal employment opportunity programs, periodically obtaining and publishing (on at least a semiannual basis) progress reports from each such department, agency, or unit; and

(3) consult with and solicit the recommendations of interested individuals, groups, and organizations relating to equal employment opportunity.

The head of each such department, agency, or unit shall comply with such rules, regulations, orders, and instructions which shall include a provision that an employee or applicant for employment shall be notified of any final action taken on any complaint of discrimination filed by him thereunder. The plan submitted by each department, agency, and unit shall

include, but not be limited to—

(1) provision for the establishment of training and education programs designed to provide a maximum opportunity for employees to advance so as to perform at their highest potential; and

(2) a description of the qualifications in terms of training and experience relating to equal employment opportunity for the principal and operating officials of each such department, agency, or unit responsible for carrying out the equal employment opportunity program and of the allocation of personnel and resources proposed by such department, agency, or unit to carry out its equal employment opportunity program.

With respect to employment in the Library of Congress, authorities granted in this subsection to the Civil Service Commission shall be exercised by the Librarian of Congress.

(c) Within thirty days of receipt of notice of final action taken by a department, agency, or unit referred to in subsection 717(a), or by the Civil Service Commission upon an appeal from a decision or order of such department, agency, or unit on a complaint of discrimination based on race, color, religion, sex, or national origin, brought pursuant to subsection (a) of this section, Executive Order 11478 or any succeeding Executive orders, or after one hundred and eighty days from the filing of the initial charge with the department, agency, or unit or with the Civil Service Commission on appeal from a decision or order of such department, agency, or unit until such time as final action may be taken by a department, agency, or unit, an employee or applicant for employment, if aggrieved by the final disposition of his complaint, or by the failure to take final action on his complaint, may file a civil action as provided in section 706, in which civil action the head of the department, agency, or unit, as appropriate, shall be the defendant.

(d) The provisions of section 706(f) through (k), as applicable, shall govern civil actions brought hereunder.

(e) Nothing contained in this Act shall relieve any Government agency or official of its or his primary responsibility to assure nondiscrimination in employment as required by the Constitution and statutes or of its or his responsibilities under Executive Order 11478 relating to equal employment opportunity in the Federal Government.

SPECIAL PROVISIONS WITH RESPECT TO DENIAL, TERMINATION, AND SUSPENSION OF GOVERNMENT CONTRACTS

SEC. 718. No Government contract, or portion thereof, with any employer, shall be denied, withheld, terminated, or suspended, by any agency or officer of the United States under any equal employment opportunity law or order, where such employer has an affirmative action plan which has previously been accepted by the Government for the same facility within the past twelve months without first according such employer full hearing and adjudication under the provisions of title 5, United States Code, section 554, and the following pertinent sections: Provided, That if such employer has deviated substantially from such previously agreed to affirmative action plan, this section shall not apply: Provided further, That for the purposes of this section an affirmative action plan shall be deemed to have been accepted by the Government at the time the appropriate compliance agency has accepted such plan unless within forty-five days thereafter the Office of Federal Contract Compliance has disapproved such plan.

PROVISIONS OF EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY ACT OF 1972 WHICH RELATE TO BUT DO NOT AMEND THE CIVIL RIGHTS ACT OF 1964

SEC. 9. (a) Section 5314 of title 5 of the United States Code is amended by adding at the end thereof the following new clause:

"(58) Chairman, Equal Employment Opportunity Commission."

(b) Clause (72) of section 5315 of such title is amended to read as follows:

"(72) Members, Equal Employment Opportunity Commission (4)."

(c) Clause (111) of section 5316 of such title is repealed.

(d) Section 5316 of such title is amended by adding at the end thereof the following new clause:

"(131) General Counsel of the Equal Employment Opportunity Commission."

SEC. 12. Section 5108(c) of title 5, United States Code, is amended by—

(1) striking out the word "and" at the end of paragraph (9);

(2) striking out the period at the end of paragraph (10) and inserting in lieu thereof a semicolon and the word "and"; and

(3) by adding immediately after paragraph (10) the last time it appears therein in the following new paragraph:

"(11) the Chairman of the Equal Employment Opportunity Commission, subject to the standards and procedures prescribed by this chapter,

may place an additional ten positions in the Equal Employment Opportunity Commission in GS-16, GS-17, and GS-18 for the purposes of carrying out title VII of the Civil Rights Act of 1964."

SEC. 14. The amendments made by this Act to section 706 of the Civil Rights Act of 1964 shall be applicable with respect to charges pending with the Commission on the date of enactment of this Act and all charges filed thereafter.

10ma. Asamblea Legislativa
Núm. 69
1a Sesión Ordinaria
(Aprobada en 6 de julio de 1985)

(P. del S. 180)

LEY

Para requerir el estricto cumplimiento de la igualdad de derecho al empleo de las personas; aplicación de la ley; procedimientos y fijar penalidades.

Exposición de Motivos

Los valores de igualdad y libertad expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico constituyen la piedra angular de la sociedad puertorriqueña. Es deber de la Asamblea Legislativa velar porque los máximos principios de nuestra Constitución sean respetados y cumplidos.

La problemática social que nos ocupa es, la preocupación de esta Asamblea Legislativa por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional que tienen los ciudadanos puertorriqueños para que no se les discrimine por razón de su sexo.

La Sección 1 del Artículo II de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado lee como sigue:

> "La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana."

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas al proclamar la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en su Artículo 2, inciso (1) lee como sigue:

> "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."

Definitivamente, la Carta de Derechos del Hombre de las Naciones Unidas influyó en la adopción de los principios de igualdad que contiene nuestra Constitución.

La Constitución de Puerto Rico, decreta, además, en la Sección 7 del Artículo II, que no se le negará "a persona alguna la igual protección de las leyes". Las Secciones 16, 17 y 18 del referido Artículo II, las cuales enumeran los derechos básicos que asisten a los trabajadores no distinguen por razón de sexo ni por ninguna otra condición entre los seres humanos.

Al leer nuestra Constitución, teniendo por escrito en la máxima ley del país la igualdad proclamada, tenemos que sentirnos orgullosos y decididamente privilegiados. Privilegiados porque en Puerto Rico tenemos garantizado el derecho a que no se discrimine por razón de sexo, privilegiados porque el país propulsor de la democracia no proclama expresamente en su Constitución dicha igualdad, teniendo que utilizar las Enmiendas V y XIV de la Constitución de los Estados Unidos en tanto y en cuanto garantizan la igual protección de las leyes.

La Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, aunque no es estrictamente de origen constitucional, su esencia sí lo es, prohibe el discrimen por razón de sexo aunque dentro de ámbitos limitados, y encarna los principios básicos constitucionales de respeto a la igualdad humana. Esta ley federal es de aplicación a Puerto Rico.

En Puerto Rico contamos con la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, la cual incluyó la razón de sexo, junto a otros motivos por los cuales no se puede discriminar contra un empleado.

Sin embargo, a pesar de que la Constitución del Estado Libre Asociado y de la legislación que protege a nuestros ciudadanos de cualquier discrimen por razón de su sexo en el empleo, existe un largo camino para conseguir el fiel y real cumplimiento de los mandatos de nuestra ley suprema, viéndose afectada en la gran mayoría de los casos la mujer.

Esta Asamblea Legislativa se propone requerir el estricto cumplimiento del derecho de la mujer a tener igualdad en el empleo y que no se discrimine por razón de su sexo, mediante la aprobación de legislación que reafirme los postulados de la Constitución. Reconocemos que el postulado constitucional tiene

que ser respaldado por la actitud de todos los ciudadanos para que se reconozca, se acepte y se practique la verdadera igualdad entre los hombres y las mujeres. El gobierno y todas sus agencias tienen en sus manos la oportunidad de adelantar los postulados que encierra esta ley mediante el ejemplo de su estricto cumplimiento.

Es importante señalar que esta Asamblea Legislativa condena el discrimen por sexo en el empleo cuando éste va dirigido al hombre, aunque éste se manifiesta en menor cuantía. Las expresiones vertidas en esta Exposición de Motivos se aplican a aquellos casos donde el discrimen en el empleo se manifiesta contra los hombres.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Esta Asamblea Legislativa resuelve y declara que los valores de igualdad y libertad expresados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico constituyen la piedra angular de la sociedad puertorriqueña. Es nuestro deber velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional que tienen todas las personas para que no se les discrimine por razón de su sexo. Reconocemos que la mujer puertorriqueña constituye la mitad de la fuerza trabajadora, así como también la mayoría de las personas desempleadas son mujeres. La entrada de la mujer a la fuerza trabajadora, arrastró también la división de trabajo de acuerdo al sexo. Esta segregación en el empleo continúa, a pesar de las disposiciones constitucionales y legales que las prohiben. Existe, además, una sub-utilización en relación a la preparación académica de la mujer, y diferencia en niveles de salario entre sexos. La intención de esta ley es garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones de los que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades.

Artículo 2.—Los siguientes términos, para propósitos de esta ley y salvo cuando resultaren manifiestamente incompatibles con los fines de ésta significarán:

(1) "Persona"—el término "persona" incluye a persona natural o jurídica; a uno o más individuos, sociedades, asociaciones, corporaciones, representantes legales, fideicomisarios, síndicos, gobiernos, agencias del gobierno, subdivisiones políticas, uniones obreras, organizaciones no incorporadas.

(2) "Patrono"—incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, agente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo o representante de dicha persona natural o jurídica.

(3) "Empleado"—el término "empleado" incluirá a cualquier empleado, y no se limitará a los empleados de un patrono particular, a menos que se exprese explícitamente lo contrario, e incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de, o debido a cualquier práctica ilegal de trabajo según se define en esta ley.

(4) "Organización obrera"—significa una organización de cualquier clase o cualquier agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados, actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y que exista con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a querellas, disputas, salarios, clasificaciones de sueldos, horas de trabajo u otras condiciones de empleo y cualquier conferencia, comisión general, junta o directiva de un sistema, o consejo conjunto dedicado a lo mismo que sea subordinado a una organización laboral nacional o internacional.

(5) "Por razón de sexo"—incluye, pero no se limita, debido a o en base de embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas; y las mujeres afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas recibirán igual trato para todo propósito relacionado con su empleo, incluyendo el recibir beneficios bajo los programas de beneficios marginales, como otras personas que no estén afectadas del mismo modo, pero que sean similares en su habilidad o inhabilidad para trabajar.

(6) "Beneficios marginales"—incluye seguro médico, hospitalario, de accidente y de vida; beneficios de retiro, planes de participación en las utilidades y de bonos; licencias; y cualquiera otros términos, condiciones o privilegios de empleo.

(7) "Requisito ocupacional bona fide"—un requisito relacionado con el empleo para determinar la capacidad de la persona para realizar el trabajo.

Artículo 3.—Será práctica ilegal de empleo el que un patrono:

(1) cuando por razón de su sexo, suspenda, rehuse emplear o despida cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo.

(2) cuando por razón de su sexo limite, divida o clasifique sus empleados o a las personas que soliciten para un empleo, en cualquier forma que la pueda privar o tienda a privar a esa persona de una oportunidad de empleo o que de cualquier otra forma le pueda afectar adversamente su condición como empleado.

Artículo 4.—(a) Será práctica ilegal de empleo el que una agencia de empleos, suspenda, clasifique, recomiende o rehuse referir para trabajo, o de cualquier otra forma discrimine contra cualquier individuo por razón de su sexo.

(b) Las agencias de empleo que tratan exclusivamente con un sexo están incurriendo en una práctica ilegal de empleo, excepto que dichas agencias limiten sus servicios a proveer candidatos para empleos particulares en que el sexo es un requisito ocupacional bona fide.

(c) Una agencia de empleo que reciba una orden de empleo que contenga una clasificación ilegal por razón de sexo compartirá la responsabilidad con el patrono que coloca la orden de empleo, si la agencia suple la orden a sabiendas de que la especificación de sexo, no está basada en un requisito ocupacional bona fide. Sin embargo, no se considerará que una agencia de empleo ha violado esta ley, independientemente de la determinación con relación al patrono, si la agencia no tenía modo de saber que la alegación de requisito ocupacional bona fide del patrono no tenía valor y la agencia prepara y mantiene un expediente de cada patrono con todas sus órdenes que esté disponible para revisión por parte interesada. Dicho expediente incluirá el nombre del patrono, la descripción del empleo y la base para la alegación del patrono de que el sexo constituye un requisito ocupacional bona fide. Estos expedientes deberán

ser conservados por un período mínimo de dos (2) años y en aquellos casos en que se inicie una acción judicial, los expedientes deberán mantenerse hasta tanto se emita una sentencia final y firme en el caso.

(d) Será responsabilidad de las agencias de empleo mantenerse informadas de la legislación y decisiones administrativas o judiciales en cuanto a discrimen por razón de sexo.

Artículo 5.—Será práctica ilegal de empleo el que una organización obrera por razón de su sexo:

(1) excluya o expulse de su matrícula, o que de cualquier otra forma discrimine contra cualquier persona;

(2) limite, divida o clasifique sus miembros o a cualesquiera aspirantes a ser miembros de su matrícula;

(3) clasifique, suspenda o rehuse recomendar para empleo a cualquier persona;

(4) de cualquier forma prive o tienda a privar a una persona de sus oportunidades de empleo; o limite dichas oportunidades de empleo o de cualquier otra forma afecte adversamente la condición de esa persona como empleado o aspirante de empleo.

(5) induzca o intente inducir a un patrono a discriminar contra una persona en franca violación a esta ley.

Artículo 6.—Será práctica ilegal de trabajo el que un patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle programas de aprendizaje, de adiestramiento o readiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el trabajo discrimine contra cualquier persona por razón de su sexo.

Artículo 7.—No obstante las disposiciones de esta ley no se considera práctica ilegal de empleo:

(a) el que un patrono contrate o reclute empleados; el que una agencia de empleos clasifique o refiera para empleo cualquier persona; el que una organización obrera clasifique sus miembros o clasifique o refiera para empleo cualquier persona; el que un patrono, organización obrera, comité conjunto obrero patronal que controle programas de aprendizaje, de adiestramiento o re-adiestramiento admita o reclute cualquier persona

en cualquiera de dichos programas basándose en su sexo, en aquellas circunstancias en que el sexo de la persona sea un requisito ocupacional bona fide razonablemente necesario para la operación normal de dicha empresa o negocio en particular.

(b) el que un patrono aplique diferentes tipos de compensación, o diferentes términos, condiciones o privilegios en el empleo como resultado de un sistema bona fide de mérito o antigüedad o de un sistema que mide las ganancias en términos de cantidad o calidad de la producción o a empleados que trabajan en diferentes posiciones, siempre y cuando dichas diferencias no sean el resultado de la intención de discriminar por razón del sexo.

(c) el que un patrono actúe de acuerdo a los resultados de un examen de habilidad profesional, siempre y cuando el examen, su administración y la acción que se tome respecto al mismo no estuviese diseñada o fuere usada para discriminar por razón del sexo de la persona.

Artículo 8.—La excepción a la clasificación de empleo por razón de sexo basándose en el término "requisito ocupacional bona fide" según se define en esta ley deberá ser interpretada restrictivamente.

A estos fines las siguientes situaciones, sin constituir una limitación, no justifican la aplicación de la excepción de requisitos ocupacionales bona fide:

(a) Negarse a emplear a una mujer por razón de su sexo, basándose en presunciones de las características de empleo comparativas de las mujeres en general.

(b) Negarse a colocar una persona utilizando caracterizaciones estereotipadas de los sexos. El principio de no-discriminación requiere que se consideren a los individuos sobre la base de las capacidades individuales y no sobre la base de cualquier característica que corrientemente se atribuye al grupo.

(c) Negarse a colocar una persona debido a las preferencias de los compañeros de trabajo, el patrono o los clientes.

Se considerará el sexo como un requisito ocupacional bona fide donde sea necesario con el propósito de autenticidad o legitimidad.

Artículo 9.—

(a) El inciso (b) del Artículo 7 de esta ley dispone que se podrán establecer sistemas de mérito o de antigüedad y hacer clasificaciones por razón de sexo si éste fuera un "requisito ocupacional bona fide" para dicho empleo en particular. A estos fines consideramos que son ilegales las políticas de empleo que arbitrariamente clasifiquen los empleos para que:

(1) se prohiba que una mujer solicite un empleo clasificado como "para hombres", o un empleo en la línea de progreso para "hombres" y vice-versa.

(2) se prohiba que un hombre que va a ser suspendido desplace a una mujer con menos antigüedad en una lista de antigüedad "para mujeres" y vice-versa.

(b) Un sistema de antigüedad o sistema de mérito que haga una distinción entre trabajos "livianos y pesados" constituye una práctica ilegal de empleo si funciona como una forma disfrazada de clasificación por sexo; o establece obstáculos irrazonables al progreso de miembros de cualquier sexo para empleos que miembros de dicho sexo podrían razonablemente realizar.

Artículo 10.—Cualquier regla o reglamento de un patrono que prohiba o limite el empleo de mujeres casadas y que no sea aplicable a hombres casados es un discrimen por razón de sexo, prohibido por esta ley.

El sexo como un requisito ocupacional bona fide, debe ser justificado en términos de los requisitos del trabajo en específico y no basado en principios generales como la deseabilidad de distribuir el empleo.

Artículo 11.—Constituirá una violación a esta ley el que en un anuncio o aviso de oportunidad de empleo se indique una preferencia, limitación, especificación o discrimen por razón de sexo; con excepción de que el sexo sea un "requisito ocupacional bona fide" según se define en esta ley para el trabajo específico indicado.

El colocar un anuncio en las columnas clasificadas por los editores basado en el sexo, como las columnas "Hombres" o "Mujeres", se considerará como una expresión de preferencia, limitación, especificación o discrimen por razón de sexo.

Artículo 12.—Cualquier pregunta realizada antes de emplear a una persona en relación con un empleo futuro que directa o indirectamente exprese cualquier limitación, especificación o discrimen en cuanto al sexo, será ilegal a menos que se haga a base de un requisito ocupacional bona fide.

Artículo 13.—

(a) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono discrimine entre hombres y mujeres con respecto a beneficios marginales.

(b) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono condicione los beneficios disponibles a empleados, sus cónyuges o dependientes a que dicho empleado sea jefe de familia o quien reciba una paga mayor ya que estas condiciones no guardan relación con el rendimiento en el empleo, constituyendo una violación a las disposiciones de esta ley.

(c) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono otorgue beneficios a las esposas y dependientes de empleados masculinos, cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos y dependientes de empleadas; otorgar beneficios a las esposas de empleados masculinos cuando dichos beneficios no se le otorguen a los esposos de las empleadas; otorgar beneficios a los esposos de empleadas cuando dichos beneficios no estén disponibles para las esposas de los empleados masculinos.

(d) No será defensa bajo las disposiciones de esta ley, cuando se le acuse a un patrono de discriminación por razón de sexo en beneficios marginales, el hecho de que los costos de dichos beneficios sea mayor con respecto a un sexo que a otro.

(e) Será una práctica ilegal de empleo el que un patrono implante un sistema de retiro o de pensiones que establezca diferentes edades para retirarse, opcionales o compulsorias basadas en el sexo o que establezca diferencias en los beneficios basados en el sexo.

Artículo 14.—

(a) Será una práctica ilegal de empleo, una política o práctica escrita o verbal en que un patrono excluya del empleo a solicitantes o empleados por razón de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas.

(b) Las incapacidades causadas o atribuidas al embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas para fines relacionados con el empleo serán tratadas igual que otras incapacidades causadas o atribuidas a otras condiciones médicas.

Artículo 15.—

(a) Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal llevará y conservará por períodos de tiempo de dos (2) los años records que sean relevantes para poder determinar si se han cometido o se están cometiendo las prácticas ilícitas de empleo contempladas en esta ley.

(b) Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal rendirá informes de dichos records según lo determine el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos mediante reglamento aprobado al efecto, previa celebración de vistas públicas, para poner en vigor y hacer efectivas las disposiciones de esta ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos requerirá mediante reglamentación que cada patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal que controle cualquier programa de aprendizaje o adiestramiento, lleve y conserve los records que sean necesarios para la implantación de esta ley, incluyendo, pero no limitado a, una lista de solicitantes o aspirantes a empleo que deseen participar en esos programas, incluyendo también el orden cronológico en que se recibieron las solicitudes, y le proveerá al Secretario, previa solicitud por éste, una descripción detallada de la manera en que las personas son seleccionadas para participar en los programas de aprendizaje o adiestramiento.

Artículo 16.—Se impone al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el deber de velar por el cumplimiento de esta ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios para hacer efectiva la ejecución y propósitos de esta ley. Todas las reglas y reglamentos, después de haber sido aprobados por el Gobernador, y haber sido debidamente promulgados, tendrán fuerza de ley.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante, queda autorizado por esta ley a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere convenientes y necesarias a iniciativa propia o mediante querella presentada por una persona para determinar si un patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal ha dejado de cumplir con las disposiciones de esta ley y hacerlas cumplir y para obtener información útil a la administración de cualquiera de sus disposiciones.

Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero patronal, así investigado, sus funcionarios, empleados, agentes y representantes, deberá presentar y facilitar al Secretario los records, documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación.

En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citar testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá además, examinar y copiar libros, records y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono u organización obrera y solicitar cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta ley; y podrá, además, recurrir al Tribunal Superior de Puerto Rico en solicitud de que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

Los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrán actuar como fiscales, con todos los poderes y autoridad de los Fiscales de Distrito, en las causas criminales que surgieren bajo las disposiciones de esta ley.

Artículo 17.—Se confiere jurisdicción a las Salas del Tribunal Superior de San Juan para que, a instancia del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, expida autos de injunction y conceda cualesquiera otros remedios legales que fueren necesarios para hacer efectivos los términos de esta ley y hacer que

se cumplan los reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en uso de los poderes que le confiere esta ley.

Artículo 18.—Se le confiere jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren en virtud de esta ley al Tribunal Superior y al Tribunal de Distrito. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querella establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los empleados o aspirantes a empleo contra un patrono común o una organización obrera común.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más empleados o aspirantes a empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta ley. Cualquier empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier empleado o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta ley.

En la sentencia que se dictare contra cualquier patrono u organización obrera se le impondrán a éstos las costas y una suma razonable que nunca será menor de trescientos (300) dólares para honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo.

Artículo 19.—Todo patrono, organización obrera o comité conjunto obrero patronal colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de las disposiciones de esta ley.

Artículo 20.—Será práctica ilegal del trabajo, el que el patrono, organización obrera, o comité conjunto obrero-patronal que controle programas de aprendizaje, adiestramiento o readiestramiento, incluyendo programas de adiestramiento en el empleo, despida o discrimine contra cualquier empleado o participante que presente una queja o querella o que se oponga a prácticas discriminatorias o que participe en una investigación o proceso contra el patrono, organización obrera o comité conjunto obrero-patronal por prácticas discriminatorias.

Artículo 21.—Toda persona, patrono y organización obrera según se definen en esta ley, que incurra en cualquiera de las prohibiciones de esta ley:

(a) incurrirá en responsabilidad civil:

(1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;

(2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;

(3) el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y,

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El Tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al empleado y que cese y desista del acto de que se trate.

Artículo 22.—Se le asigna al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la cantidad de cien mil (100,000) dólares, de fondos no comprometidos en el Tesoro Estatal, para que pueda llevar a cabo los propósitos de esta ley. En años subsiguientes los fondos se harán constar en el Presupuesto General de Gastos.

Artículo 23.—Las disposiciones de esta ley prevalecerán sobre las de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada.

Artículo 24.—Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

....
Presidente del Senado

....
Presidente de la Cámara

Departamento de Estado

CERTIFICO: que es copia fiel y exacta del original aprobado y firmado por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el día 6 de julio de 1985

[signature]

Secretario Auxiliar de Estado de Puerto Rico

LEY NUM. 100

(Aprobada en 30 de junio de 1959, enmendada)

PARA PROTEGER A LOS EMPLEADOS Y ASPIRANTES A EMPLEO CONTRA DISCRIMENES DE LOS PATRONOS O DE LAS ORGANIZACIONES OBRERAS, TANTO EN EL EMPLEO COMO EN LAS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO, POR RAZON DE EDAD, RAZA, COLOR, SEXO, ORIGEN SOCIAL O NACIONAL, CONDICION SOCIAL, IDEAS POLITICAS O RELIGIOSAS; DEFINIR CIERTOS DEBERES DE LOS PATRONOS Y LAS ORGANIZACIONES OBRERAS; FIJAR LOS DEBERES Y FACULTADES DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, Y DE LOS ABOGADOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS E IMPONER RESPONSABILIDAD CIVIL Y CRIMINAL POR TALES DISCRIMENES."

EXPOSICION DE MOTIVOS

El creciente desarrollo industrial y progreso económico que Puerto Rico ha logrado durante los últimos años hace necesario que su Gobierno preste atención, y, si pareciere aconsejable, se anticipe, a los problemas que de acuerdo con la experiencia obtenida en otros pueblos más intensamente desarrollados en el orden industrial tal desarrollo conlleva.

Uno de estos problemas lo constituye la práctica, que ya comienza a observarse en Puerto Rico, de discriminar en el empleo de personas por razones de edad exclusivamente.

Esta práctica, de generalizarse, como ha ocurrido en otras sociedades, tendría graves consecuencias en el orden social, y privaría a nuestra economía, de una fuente de empleos imprescindible para el futuro crecimiento de la actividad industrial puertorriqueña.

Estadísticas recopiladas en los Estados Unidos demuestra que al presente restricciones relacionadas con la edad del empleado están siendo aplicadas por los patronos en relación con el 58% de los empleos, y que, mientras 40% de las personas que solicitan empleos han cumplido 45 años de edad, tan sólo 22% de las personas aceptadas para empleo son mayores de esa edad. Estas estadísticas demuestran claramente la magnitud que puede alcanzar tal problema en Puerto Rico de no anticiparse el Gobierno a aplicarle las medidas correctivas necesarias.

Se hace asimismo imperativo legislar para dar una eficaz protección a los trabajadores contra discrímenes por razón de raza, color, religión, sexo, origen o condición social (Enmendado por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972).

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.-(Según quedó enmendado por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, por la Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975, por la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977 y por la Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983. Discrimen por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen o condición social.

"Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehuse emplear o reemplear a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten sus status como empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo: (a) incurrirá en responsabilidad civil (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado solicitante de empleo; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del Tribunal, si no se pudieren determinar daños pecunarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y, (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del Tribunal.

El Tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y decista del acto de que se trate."

Artículo 1-A.-(Según enmendado por la Ley Núm. 84 de 14 de junio de 1960, por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972, por la Ley Núm. 58 de 22 de julio de 1975, por la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977 y por la Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983).

"Será ilegal de parte de cualquier patrono u organización obrera publicar o circular o permitir que se publiquen o circulen anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas, o sin justa causa, por razón de edad, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de su raza, color, sexo, social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas o, sin justa causa, por razón de edad.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de este Artículo incurrirá en un delito menos grav

(misdemeanor) y convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del Tribunal."

Artículo 2.-(Según enmendado por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972 por la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977 y por la Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983).

Toda organización obrera que limite, divida o clasifique su matrícula en tal forma que prive o tienda a privar a cualquier o cualesquiera de sus miembros, o a cualesquiera o cualesquiera personas que aspiren o tengan derecho a ingresar en dicha matrícula, de oportunidades de empleo por razón de edad, raza, color, religión, sexo, origen social o nacional, credo político, condición social: (a) incurrirá en responsabilidad civil (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al miembro o personas concernidas; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares a discreción del tribunal, si no pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionadaos si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y (b) incurrirá además, en un delito menos grave y convicto que fuere será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días o ambas penas, a discreción del tribunal.

El Tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las disposiciones de este artículo podrá ordernar además a la organización obrera que cese y desista del acto de que se trate."

Artículo 2-A.-(Adicionado por la Ley Núm. 58 aprobada en 22 de junio de 1975). Todo patrono u organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle programas de aprendizaje, de entrenamiento o re-entrenamiento, incluyendo programas de entrenamiento en el trabajo que discrimine contra una persona por razón de su raza, color, sexo, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, o sin justa causa por edad avanzada para ser admitido a, o empleado en, cualquier programa de aprendizaje u otro entrenamiento: (a) incurrirá en responsabilidad civil (1) por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo; (2) o por una suma no menor de cien (100) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios; (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados si ésta fuere inferior a la suma de cien (100) dólares y, (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares, o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.

El tribunal en la sentencia que dicte en acciones civiles interpuestas bajo las precedentes disposiciones podrá ordenar al patrono que reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.

Artículo 3.-Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los artículos precedentes fueron cometidos en violación de esta ley cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

Artículo 3-A.-(Adicionado por la Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975). Todo patrono y organización obrera llevará y conservará por períodos de tiempo (a) "records" que sean relevantes para poder determinar si se han cometido o se están cometiendo prácticas discriminatorias de empleo según están señaladas en esta ley y (b) rendirá informes de dichos "records", según lo determine el Secretario del Trabajo mediante Reglamento aprobado al efecto, previa celebración de vista pública, para poner en vigor y hacer efectivas las disposiciones de esta ley y la implementación de las mismas.

El Secretario del Trabajo requerirá mediante reglamentación que cada patrono organización obrera o comité conjunto obrero patronal que controle cualquier programa de aprendizaje y/o entrenamiento, lleve y conserve los "records" que sean necesarios para la implementación de esta ley, incluyendo, pero no limitado a, una lista de solicitantes o aspirantes a empleo que deseen participar en esos programas incluyendo también el orden cronológico en que se recibieron las solicitudes y le proveerá al Secretario previa solicitud por éste, una descripción detallada de la manera en que las personas son seleccionadas para participar en los programas de aprendizaje y/o entrenamiento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualquiera de las disposiciones de este artículo incurrirá en un delito menos grave (misdemeanor) y convicto que fuere será castigado con multa no menor de (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) o ambas penas, a discreción del Tribunal.

Artículo 4.-El Tribunal Superior y el Tribunal de Distrito tendrán jurisdicción original concurrente en los casos que surgieren bajo esta ley. Las reclamaciones civiles podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante el procedimiento de querella establecido por la Ley Núm. 10 de 14 de noviembre de 1917, según ha sido o fuere posteriormente enmendada.

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios o todos los trabajadores o empleados o aspirantes a empleo contra un patrono común o una organización obrera común.

El Secretario del Trabajo podrá demandar, a iniciativa propia o a instancia de uno o más trabajadores o empleados o aspirantes a

empleo con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude o el cumplimiento de cualquier derecho conferido por esta ley. Cualquier obrero o empleado o aspirante a empleo con interés en la acción podrá intervenir en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo quien igualmente podrá intervenir en toda acción que cualquier trabajador o emplea o aspirante a empleo interponga bajo los términos de esta ley.

En la sentencia que se dictare contra cualquier patrono u organización obrera se le impondrán a éstos los costos y una suma razonable que nunca será menor de cien (100) dólares para honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento del Trabajo.

Artículo 5.-(Según quedó enmendado por la Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975). Departamento del Trabajo. Secretario: deberes.

Se impone al Secretario del Trabajo el deber de velar por el cumplimiento de esta ley.

El Secretario del Trabajo queda autorizado para adoptar cualesquiera reglas o reglamentos que fueren necesarios; (a) para hacer efectiva la ejecución y propósito de esta ley, y (b) sin limitar la generalidad de lo antes expresado, para definir términos o vocablos usados en esta ley. Todas las reglas y reglamentos, después de haber sido aprobados por el Gobernador, y haber sido debidamente promulgados, tendrán fuerza de ley.

El Secretario del Trabajo o su representante, queda por esta ley autorizado a llevar a cabo todas las investigaciones e inspecciones que considere conveniente y necesarias a iniciativa propia o mediante querella presentada por una persona para determinar si un patrono u organización obrera ha dejado de cumplir con las disposiciones de esta ley y hacerlas cumplir y para obtener información útil a la administración de cualquiera de sus disposiciones.

Todo patrono u organización obrera así investigada, sus funcionarios, empleados, agentes y representantes, deberá presentar y facilitar al Secretario los "records" documentos o archivos bajo su dominio relativo a la materia objeto de investigación.

En el ejercicio de tales deberes y facultades, el Secretario o cualquier empleado del Departamento que él designare, queda por la presente autorizado para celebrar vistas públicas, citas testigos, tomar juramentos, recibir testimonios y en cumplimiento de estas disposiciones podrá extender citaciones bajo apercibimiento de desacato, hacer obligatoria la comparecencia de testigos y la presentación de datos, información o evidencia documental y de cualquier otra clase y podrá además, examinar y copiar libros, "records" y cualesquiera documentos o papeles de dicho patrono u organización obrera y solicitar

cualquier otra información con el objeto de cumplir las disposiciones de esta ley; y podrá, además, recurrir al Tribunal Superior de Puerto Rico en solicitud de que se ordene el cumplimiento de cualquier citación u orden emitida por el Secretario. El incumplimiento de una orden judicial declarando con lugar tal solicitud constituirá desacato al Tribunal.

Por la presente se confiere jurisdicción a las Salas del Tribunal Superior de San Juan para que, a instancia del Secretario del Trabajo, expida autos de injunctions y conceda cualesquiera otros remedios legales que fueren necesarios para hacer efectivos los términos de esta ley y hacer que se cumplan los reglamentos, reglas, órdenes y determinaciones que hubiera dictado el Secretario del Trabajo en uso de los poderes que le confiere esta ley.

Los abogados del Departamento del Trabajo podrán actuar como fiscales, con todos los poderes y autoridad de los Fiscales de Distrito, en las causas criminales que surgieren bajo las disposiciones de esta ley.

Artículo 5-A.-(Adicionado por la Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975). Todo patrono y organización obrera colocará en un sitio visible de su establecimiento un compendio que preparará y suministrará el Secretario del Trabajo de las disposiciones de esta ley y de su Reglamento.

Todo patrono u organización obrera que infrinja cualesquiera de las disposiciones de este artículo incurrirá en delito menos grave (misdemeanor) y convicto que fuere será castigado con multa no menor de cien (100) dólares ni mayor de quinientos (500) dólares o cárcel por un término no menor de treinta (30) días ni mayor de noventa (90) días o ambas penas a discreción del Tribunal por cada violación en que incurra.

Artículo 6.-(Según quedó enmendado por la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977 y por la Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983). Definiciones.-Los siguientes términos, según se emplean en esta ley, tendrán el siguiente significado:

(1) "Edad" significa la edad comprendida entre la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, y los 70 años.

(2) "Patrono" incluye a toda persona natural o jurídica que emplee obreros, trabajadores o empleados, y al jefe, funcionario, gerente, oficial, gestor, administrador, superintendente, capataz, mayordomo, agente o representante de dicha persona natural o jurídica. Incluirá aquellas agencias o instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico que operen como negocios o empresas privadas.

(3) "Organización Obrera" tiene el mismo significado y alcance del mismo término según se emplea en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, pero incluirá también a los oficiales, directores o representantes de la organización obrera.

Artículo 7.-Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Enmendada por la Ley Núm. 84 de 14 de junio de 1960.
Enmendada por la Ley Núm. 50 de 30 de mayo de 1972.
Enmendada por la Ley Núm. 58 de 22 de junio de 1975.
Enmendada por la Ley Núm. 37 de 7 de junio de 1977.
Enmendada por la Ley Núm. 67 de 3 de junio de 1983.

Aprobada en 30 de junio de 1959

Publicada por:

Oficina de Información y Relaciones con la Commnidad
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Hato Rey, Puerto Rico

16 de junio de 1983.

BIBLIOGRAFIA

Willborn, Steven L. - A comparable worth Primer.
Massachussetts, Toronto: D.C. Heath and Company, 1986.

Nash, June and Icken Safa, Helen. Sex and class in Latin America.
Massachussetts: J.F. Bergin Publishers, Inc., 1980

Gutek, Barbara A. Sex and the workplace
First Edition. Californa and London: Jossey - Bass, Inc.
Publishers and Jossey Bass Limited, 1985

Devanna, Mary Anne. Male/Female Careers - The First Decade.
Columbia University, 1984

Guides on Sex discrimination. Federal Register EEOC Part VIII

Leyes de Puerto Rico. (#33 del Código Penal)
Edición 1983, Equity Publishing Corporation